

2025

# FORMATIONS THÉMATIQUES

**IFEN**

ECOLE DE TRAVAIL SOCIAL  
INSTITUT DE FORMATION D'EDUCATEURS DE NORMANDIE



## Le mot du Président



Notre catalogue 2025 s'efforce de vous proposer une offre de formations thématiques vous permettant d'être acteur de votre parcours de formation et professionnel.

Nous sommes convaincus qu'une formation continue de qualité constitue un atout incontournable pour vous permettre d'exercer votre métier dans des conditions optimales et de développer vos compétences de manière durable.

L'IFEN a été reconduit dans sa certification QUALIOPI en mai 2024 avec succès.

Cette certification, obtenue sans aucune réserve, atteste de la qualité et de l'efficacité des procédures pédagogiques mises en œuvre par nos équipes. Elle vient couronner nos efforts constants en matière de rigueur, de régularité et d'innovation pour vous proposer des

contenus pédagogiques pertinents et adaptés aux exigences du marché du travail.

Dans un contexte professionnel complexe et en constante évolution, il est impératif de veiller à maintenir et à renforcer son niveau de professionnalisme afin de faire face aux nombreux défis et aléas qui peuvent surgir. La formation continue revêt donc une importance capitale pour assurer votre adaptabilité et le développement de vos compétences dans un champ professionnel en mutation permanente.

Nous espérons vivement que la lecture de notre catalogue 2025 suscitera votre intérêt et vous encouragera à les suivre en équipe pluriprofessionnelle afin de vous en servir comme des supports pertinents et utiles au développement de la cohérence de vos actions socio-éducatives à l'endroit des personnes accompagnées.

**Éric RECTENWALD,**  
**Président du Conseil**  
**d'Administration de l'AGIFEN**



## L'édito du Directeur Général



Vos besoins de formation et votre parcours professionnel sont singuliers et méritent une approche sur mesure. C'est pourquoi, nous sommes vigilants à vous proposer, dans notre nouveau catalogue 2025, un éventail actualisé de formations capables de s'adapter à votre évolution professionnelle et à celle des équipes pluriprofessionnelles.

Nos intervenants sont des experts reconnus dans leur domaine, recrutés pour leurs connaissances approfondies du champ professionnel. Ils sauront prendre en compte vos besoins spécifiques et s'adapter à vos environnements de travail.

Il est important de noter que toutes nos sessions de formation font l'objet d'évaluations rigoureuses par les apprenants et les intervenants assurant ainsi un retour

constant et une amélioration continue de nos programmes.

Toutes nos formations thématiques peuvent se mettre en œuvre en intra en lien avec les besoins de vos équipes, de vos établissements et services.

Les formations proposées dans le catalogue 2025 ont une finalité pratique et ont été conçues pour répondre aux préoccupations des équipes et de leur encadrement.

Cette nouvelle édition du catalogue a l'ambition de vous offrir un panel de formations vous permettant de partager vos questionnements professionnels et de vous former à des compétences applicables dans votre quotidien professionnel.

L'ensemble des personnels de l'IFEN est à votre écoute pour vous accompagner dans vos projets de formation.

Nous vous souhaitons une excellente lecture de ce catalogue et de profiter pleinement de nos formations.

**Ludwig FUCHS,**  
**Directeur Général de l'IFEN**



La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes :  
ACTIONS DE FORMATION  
ACTIONS PERMETTANT DE VALIDER LES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

# L'IFEN en chiffres

**73** formations thématiques

**33** salariés permanents

**420** formateurs vacataires

**2166**

stagiaires formés en 2023  
dont **1399** en formations  
thématiques, répartis sur  
165 groupes



de réussite  
aux diplômes



Une moyenne de satisfaction de **7,9 /10**



Du niveau 3 au niveau 7

**11** formations qualifiantes

**1** formation certifiante





# Qui sommes-nous ?

---

## Les fondements, les valeurs du projet d'établissement

Le projet d'Établissement de l'IFEN s'inscrit dans la continuité de la Charte Associative de l'AGIFEN du 14 juin 2012, et qui, entre autres :

- Défend un système de formation professionnelle garantissant la laïcité, la liberté de choix des étudiants et son accessibilité à tous,
- Promeut une formation professionnelle destinée à dynamiser la promotion sociale et la capitalisation des acquis et de l'expérience professionnelle,
- Nourrit une réflexion éthique sur tout sujet touchant à ses missions ou toute question préoccupant les étudiants ou employeurs en relation avec l'AGIFEN,
- Assure une présence active et militante auprès de toute instance qui concourt au développement de la formation professionnelle qualifiante principalement au sein de la branche sociale et médico-sociale.

## Les enjeux et les orientations stratégiques du projet d'établissement 2021-2026

Dans un contexte économique, social et aujourd'hui sanitaire incertain, l'IFEN doit s'adapter, proposer une offre toujours plus globale, coopérative et mutualisée à un niveau territorial et régional. Cela implique en tant que centre de formation en travail social de prendre suffisamment en compte les enjeux de performance, de coopération et d'innovation. Cette analyse nous a conduit à aborder la réécriture du projet d'établissement autour de trois orientations stratégiques consistant à :

- **Professionaliser** les acteurs en développant une offre et des parcours de formations qualifiantes et certifiantes,
- **Moderniser** les outils et les supports de formations mobilisés en développant la multimodalité,
- **Coopérer** autour d'actions d'ingénierie de formation, de projets et de recherches.

## Notre approche des Formations Continues thématiques inter et intra

Depuis une quinzaine d'années, vous êtes nombreux, établissements et professionnels, à nous avoir fait confiance à plusieurs reprises en nous demandant de vous accompagner dans la conception et réalisation de vos projets de formation en inter et particulièrement en intra. Nous vous en remercions chaleureusement.

C'est parce que nous partageons le souci commun de la qualité des projets de formations en réponse aux besoins de développement des compétences des professionnels de terrain du travail social que nous travaillons ensemble et que vous êtes de plus en plus nombreux à nous solliciter.

Ces 6 dernières années, c'est plus de 600 groupes de formations thématiques que nous avons accompagnés en proximité sur le territoire normand. De fait, ce développement quantitatif de formations n'aurait pas eu lieu dans la durée si elles n'avaient pas été développées de façon qualitative.

En 2023, vous étiez 165 groupes en formations continues thématiques intra/inter 83,3% à avoir déclaré votre satisfaction et sur nos actions en Analyse des Pratiques Professionnelles 83% à nous en faire part également.

### **Nous vous proposons pour cette nouvelle édition :**

- **Une offre renouvelée** dans les thématiques proposées
- **Une offre structurée** en lien avec des besoins repérés dans le secteur de la petite enfance, de l'enfance/adolescence, du handicap enfant et adulte, des personnes âgées en perte d'autonomie, mais aussi des formations transversales répondant à des besoins communs repérés dans l'accompagnement des personnes relevant des différents secteurs de l'intervention sociale ou encore des formations destinées aux personnels d'encadrement et de direction
- **Une offre diversifiée de 72 formations thématiques ciblées et courtes** permettant aux professionnels d'actualiser leurs connaissances et de développer leurs compétences.
- **Une présentation synthétique de notre offre de formations qualifiantes et certifiantes** visant à répondre aux besoins de professionnalisation et de qualification des travailleurs sociaux et des cadres intervenant dans le secteur social, médico-social, sanitaire et de la petite enfance.

### **Animation régionale**

En qualité d'école d'enseignement supérieur et professionnel en travail social de la Région Normandie, l'IFEN est aussi à vos côtés pour mettre à votre service son expertise et son rôle de facilitateur dans la co-construction interinstitutionnelle de conférences et de journées d'étude contribuant à alimenter les réflexions et questionnements des acteurs sur votre territoire.

Nous vous invitons, en ce sens, à nous contacter pour partager vos projets et étudier ensemble comment les co-construire et les concrétiser dans une approche collaborative.

### **Notre approche de la formation continue**



### **Notre équipe dédiée à l'ingénierie pédagogique de vos projets de formation**

**Cédric CHOUQUET** – Directeur Général Adjoint - [c.chouquet@ifen-formation.com](mailto:c.chouquet@ifen-formation.com)

**Raphaël DAUFRESNE** – Formateur-Coordinateur, Chargé de projets et Référént Recherche - [r.daufresne@ifen-formation.com](mailto:r.daufresne@ifen-formation.com)

**Nathalie SAVIGNARD** – Assistante Administrative - [n.savignard@ifen-formation.com](mailto:n.savignard@ifen-formation.com) – tél : 02 35 19 96 94

Pour l'année 2025, nous vous proposons exclusivement en intra la totalité de nos formations thématiques à l'exception de celles pour lesquelles des dates sont proposées dans les fiches leur correspondant. Notre équipe se tient à votre écoute pour étudier et concevoir à la carte des formations adaptées à vos besoins spécifiques. Contactez-nous pour en échanger : c'est notre métier !

# Notre organisation générale

## SIEGE

Ludwig FUCHS  
Directeur Général

Carole BANVILLE  
Directrice Administrative et Financière

### RESSOURCES HUMAINES

Christine CLOUET  
Assistante

### ACCUEIL

Alexa LANGLOIS  
Secrétaire d'Accueil

### COMPTABILITE

Laurent LONGAVESNE  
Assistant

### SYSTÈME D'INFORMATION

Marie DELAHAIS  
Chargée de Mission

## DÉPARTEMENTS FORMATION

Cédric CHOUQUET  
Directeur Général Adjoint

### DÉPARTEMENT FORMATION CONTINUE

*PÔLE FORMATION CONTINUE ET  
DÉVELOPPEMENT*  
Cédric CHOUQUET  
*Responsable*

Raphaël DAUFRESNE  
Formateur - Coordinateur et Chargé de projets  
Stéphanie LE LANN – Marie VOILLOT  
Formatrices - Coordinatrices

*PÔLE FORMATION AIDE A LA PERSONNE*  
Fabienne DUBOST  
*Responsable*

Catherine DEMEILLIERS - Stéphanie LE LANN  
Christel LEPERCHEY - Laurence POTOINE  
Formatrices - Coordinatrices

Marie DELAHAIS - Christine MALANDAIN  
Magali PATEY - Marie PETIBON  
Nathalie SAVIGNARD  
Assistantes Administratives

### DÉPARTEMENT FORMATION INITIALE

*PÔLE ÉDUCATION SPÉCIALISÉE*  
Maroussa LECLERC  
*Responsable*

Isabelle CLEMENCE  
Jean-Christophe DEBAUGE  
Alexandre LE LANN  
Charlotte LEJARDINIER  
Formateurs - Coordinateurs

*PÔLE PETITE ENFANCE*  
Maroussa LECLERC  
*Responsable*

Catherine BLONDEL - Gaëlle ECOBICHON  
Roland LE GALL - Amandine THENEAU  
Formateurs - Coordinateurs

Donia BRAGA - Magali PATEY  
Assistantes Administratives

*SÉLECTIONS et INTERNATIONAL*  
Christine MALANDAIN

### RECHERCHE

Raphaël DAUFRESNE  
Référent

### CENTRE DE RESSOURCES

Fatima AMARI et Ingrid  
VANDECASTEELE  
Documentalistes

### DÉMARCHE QUALITÉ ET COMMUNICATION

Cécile BATBY  
Responsable

### MULTIMODALITÉ

Muriel STAUDER  
Chargée de Mission

# Infos pratiques

Intitulé de la formation		Période d'inscription	Sélection	Début de formation	Fin de formation	Assistante administrative à contacter	Réunion d'info (présentiel et distanciel)	
NIVEAU 7	Certificat D'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement Social (CAFDES)	De sept.-24 à fév-25 (allégé) avril-25 (long)	Mi-mars-25	Avril-25 (allégé) Sept-25	Nov-27	Nathalie SAVIGNARD	10/10/24 à 14h30 18/11/24 à 14h30 12/12/24 à 14h30 17/01/25 à 14h30 7/02/25 à 14h30 27/03/25 à 14h30	
	MASTER Innovation et Développement dans le champ de l'ESS (IDESS)	De janv. à mars-25	Mai-25	Sept-25	Juin-27	Marie PETIBON	9/10/24 à 14H30 13/11/24 à 14H30 11/12/24 à 14H30 23/01/25 à 14H30 5/02/25 à 14h30 24/03/25 à 14H30	
NIVEAU 6	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS)	De sept-24 à avril-25	Sept-24 à avril-25	Mai-25	Fév-27	Nathalie SAVIGNARD	8/10/24 à 14h30 15/11/24 à 14h30 13/12/24 à 14h30 24/01/25 à 14h30 6/02/25 à 14h30 28/03/25 à 14h30	
	Diplôme d'État d'Éducateur de Jeunes Enfants (DEEJE)	Parcoursup : De janv. à mars-25 Hors Parcoursup : De janv. à mars-25	Avril-mai-25	Pré- rentrée : juil-25 Rentrée : sept-25	Juin-28	Magali PATEY	Journée Porte Ouverte de l'IFEN :  Le 25 janvier 2025 de 10h00 à 16h00	
	Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé (DEES)					Donia BRAGA		
NIVEAU 4	Diplôme d'État de Moniteur Éducateur (DEME)	De sept-24 à avril-25	Oral : juin-25	Oct-25	Mai-27	Magali PATEY	14/03/25 à 10h00	
	Diplôme d'État de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (DETISF)	De janv. à mai-25	Oral : juin-25	Oct-25	Mai-27	Christine MALANDAIN	18 mars 2025 à 10h00	
NIVEAU 3	Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social	Le Havre	De janv. à mai-25	Oral : juin-25	Sept-25	Juil-26	Marie DELAHAIS	25/03/25 à 10h00
		Évreux	De janv. à mai-25	Oral : mai-juin 25	Sept-25	Juil-26	Marie PETIBON	Nous consulter
		Vernon	De janv. à sept-25	Oral : mai-juin 25	Sept-25	Juil-26	Marie PETIBON	06/25 : Nous consulter
	Diplôme d'État d'Assistant Familial (DEAF)	De sept 24 à mars 25	/	Avr-25	Oct-26	Marie PETIBON	-	
NIVEAU 3	CQP Surveillant de Nuit & TFP Maîtresse de Maison	Le Havre	De sept 24 à août 25	Pas de sélection mais un entretien de positionnement obligatoire en amont de l'entrée en formation	Sept-25	Mai-26	Marie PETIBON	19/09/24 à 14h30 15/10/24 à 14h30 14/11/24 à 14h30 4/02/25 à 14h30 25/03/25 à 14h30 29/04/25 à 14h30 20/05/25 à 14h30 17/06/25 à 14h30
		Évreux	De sept 24 à sept 25		Oct-25	Juin-26		
		Caen	De sept 24 à août 25		Sept-25	Juin-26	Marie DELAHAIS	
		Cherbourg	De sept 24 à fév 25		Mars-25	Déc-26		
CERTIF.	Attestation de formation de Tuteur	De sept 24 à sept-25	/	Oct-25	Juil-26	Marie PETIBON	28/01/25 à 14h00 19/06/25 à 14h00	

# Sommaire

---

## PETITE ENFANCE

- p 1 Accompagner l'enfant dans l'exploration de sa créativité
- p 2 Accompagner un nourrisson et ses parents dans un contexte familial au domicile
- p 3 Accueillir et accompagner un enfant avec autisme en collectivité
- p 4 Accueillir et accompagner un enfant en situation de handicap et sa famille en milieu collectif
- p 5 Accueillir un bébé allaité et préserver l'allaitement maternel
- p 6 Accueillir un bébé et sa famille en collectivité
- p 7 Accueillir un nouvel enfant, sa famille et accompagner la période de familiarisation
- p 8 Actualiser ses connaissances et ses techniques de portage des bébés et des jeunes enfants
- p 9 Aménager l'espace pour favoriser le jeu libre de l'enfant
- p 10 Comprendre, prévenir, gérer l'agressivité chez le jeune enfant et savoir communiquer avec les parents
- p 11 Concevoir et animer des actions à destination des enfants et leurs parents
- p 12 Développer auprès du jeune enfant une communication gestuelle associée à la parole
- p 13 Développer ses pratiques de prévention prévenante auprès de jeunes enfants et de leurs familles
- p 14 Entretien des pratiques professionnelles bienveillantes au quotidien
- p 15 Explorer l'animation oralisée des contes et histoires auprès des tout-petits
- p 16 Favoriser l'acquisition du langage oral chez le jeune enfant
- p 17 Favoriser l'inclusion des enfants, de leurs familles dans leur diversité en EAJE et soutenir le développement de leur pouvoir d'agir
- p 18 Proposer des activités ludiques contribuant à l'éveil et au développement du jeune enfant
- p 19 Questionner et étayer ses pratiques d'éducation bienveillante et positive grâce aux apports des neurosciences

## ENFANCE ET ADOLESCENCE

- p 20 Comprendre et accompagner la fugue de l'adolescent
- p 21 Développer ses pratiques professionnelles pour renforcer la résilience chez l'enfant
- p 22 Étayer ses pratiques de soutien à la parentalité auprès de parents d'enfants relevant de la protection de l'enfance
- p 23 Gérer l'agressivité chez l'enfant/adolescent, savoir prévenir et contenir des comportements dangereux
- p 24 Questionner la vie relationnelle, affective et sexuelle chez l'adolescent et ses pratiques d'accompagnement
- p 25 Savoir animer la vie quotidienne d'un groupe d'enfants et des activités comme des supports de médiation éducative
- P 26 Sécuriser les parcours en protection de l'enfance

## PERSONNES EN PERTE D'AUTONOMIE ET EN SITUATION DE HANDICAP

- p 27 Accompagner des personnes handicapées vieillissantes avec déficience intellectuelle
- p 28 Adapter ses pratiques d'accompagnement des travailleurs en situation de handicap en lien avec la logique de transformation des ESAT
- p 29 Adapter ses stratégies pédagogiques de communication pour un accompagnement optimal des personnes ayant un TDI
- p 30 Adopter les bonnes pratiques dans l'aide à la toilette et la manutention des personnes accompagnées
- p 31 Comprendre et accompagner de manière adaptée les troubles du comportement chez l'enfant et l'adolescent
- p 32 Comprendre et accompagner des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer
- p 33 Comprendre les troubles psychiques chez des enfants et adultes en situation de handicap mental, savoir les prévenir et mieux y faire face
- p 34 Développer le travail de coopération interinstitutionnelle et de coordination de parcours des personnes accompagnées en situation de handicap
- P 35 Développer une utilisation pertinente des pictogrammes avec des personnes présentant une déficience intellectuelle
- p 36 Faire vivre une approche et une pratique d'accompagnement des personnes centrées sur l'inclusion et le développement du pouvoir d'agir
- p 37 Gérer l'agressivité chez la personne en situation de handicap et savoir contenir des comportements dangereux
- p 38 Questionner et étayer ses pratiques de soutien à la parentalité auprès de parents d'enfants en situation de handicap
- P 39 Questionner la vie affective, relationnelle et sexuelle chez les personnes en situation de handicap et ses pratiques d'accompagnement
- p 40 Repères spatio-temporels et TDI : adapter sa pédagogie pour soutenir l'autodétermination
- P 41 Sensibiliser à l'accompagnement éducatif des personnes ayant un trouble du spectre autistique
- P 42 Se questionner sur le consentement libre et éclairé de la personne accompagnée et adapter sa pratique

## LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS

- p 43 Accompagner un projet individuel dans le cadre d'un parcours d'insertion
- p 44 Accueillir et accompagner des personnes en souffrance sociale et psychologique
- p 45 Développer des actions collectives en CHRS
- p 46 Organiser le temps socio-éducatif dans un établissement d'hébergement

## APPROCHES, PRATIQUES ET MÉTHODOLOGIES DU TRAVAIL SOCIAL

- p 47 Aborder la sanction et la réparation comme des actes éducatifs
- p 48 Actualiser ses connaissances juridiques du Dossier Unique informatisé et piloter le partage de l'information dans la gestion du parcours de l'usager
- p 49 Actualiser ses pratiques d'application des procédures dites « HACCP » du plan de maîtrise sanitaire
- p 50 Apprendre à gérer son stress au quotidien pour un mieux-être dans le cadre professionnel
- p 51 Concevoir et conduire un projet éducatif spécialisé
- p 52 Développer ses compétences de référent bientraitance
- p 53 Développer ses pratiques d'ingénierie et de conduite de projet personnalisés
- p 54 Enrichir sa pratique professionnelle avec l'analyse transactionnelle
- p 55 Enrichir sa pratique professionnelle de co-régulation émotionnelle
- p 56 Etoffer sa pratique avec l'approche et les techniques de la médiation familiale
- p 57 Étoffer sa pratique avec l'approche et les techniques de la médiation familiale
- p 58 Étoffer ses pratiques d'accompagnement par la méthode de valorisation des rôles sociaux
- p 59 Mettre en place des actions de développement social et de travail collectif
- p 60 Optimiser les capacités professionnelles et prévenir les TMS par la technique Alexander
- p 61 Promouvoir la bientraitance / prévenir les risques de maltraitance institutionnelle
- p 62 Questionner et étayer sa pratique de conduite des entretiens familiaux
- p 63 Questionner et étayer sa pratique de l'entretien dans la relation d'aide
- p 64 S'approprier et intégrer les RBPP de la HAS dans les pratiques professionnelles
- p 65 Se former à et dans l'analyse de ses pratiques professionnelles
- p 66 Se former à la fonction de coordinateur de projets personnalisés d'accompagnement
- P 67 Sensibiliser à l'accompagnement éducatif d'enfants ayant des troubles spécifiques des apprentissages
- P 68 Se préparer à l'évaluation externe de la HAS
- P 69 Travailler et enrichir sa pratique avec l'approche systémique

## MANAGEMENT

- p 70 Développer ses pratiques managériales individuelles et collectives en groupe de co-développement professionnel
- p 71 Étayer et questionner sa pratique de prévention et de gestion des situations conflictuelles
- p 72 Prévenir et gérer les risques psychosociaux en ESSMS et définir une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail
- p 73 Se former à l'élaboration ou réécriture du projet d'établissement

## LES FORMATIONS QUALIFIANTES ET CERTIFIANTES

- p 74 Master Intervention et Développement Social parcours « Innovation et Développement dans le champ de l'Économie Sociale et Solidaire »
- p 75 Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement Social (CAFDES)
- p 76 Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS)
- p 77 Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé (DEES)
- p 78 Diplôme d'État d'Éducateur de Jeunes Enfants (DEEJE)
- p 79 Diplôme d'État de Moniteur Éducateur (DEME)
- p 80 Diplôme d'État de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (DETISF)
- p 81 Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social (DEAES)
- p 82 Diplôme d'État d'Assistant Familial (DEAF)
- p 83 Attestation de formation de Tuteur (AFT)
- p 84 Certificat de Qualification Professionnelle de Surveillant(e) de Nuit (CQP SN)
- p 85 Titre à Finalité Professionnelle de Maitresse de Maison (TFPMM)
- p 86 Nos conditions générales de vente des FC Inter et Intra

# 1 PETITE ENFANCE

## Accompagner l'enfant dans l'exploration de sa créativité

Prérequis : Professionnels en situation d'accompagnement de jeunes enfants en structure ou à domicile

Exclusivement en intra

**Coût :**  
Nous consulter

14 heures

**Muriel STAUDER**  
Formatrice IFEN du pôle petite enfance et ex consultante en développement personnel, en petite enfance, en guidance parentale

L'enfant prend plaisir à détourner les fonctions d'un objet, mettre en scène des situations quotidiennes, inventer des histoires, peindre, jouer avec sa voix, faire de nouvelles expériences, chercher des solutions face à un blocage.

La créativité a de nombreuses facettes et ne se limite pas à la réalisation « d'œuvres d'art ». Elle permet à l'enfant de découvrir qui il est, d'intégrer des codes sociaux, d'apprendre de manière ludique, d'extérioriser ses émotions, de partager, de se sentir libre.

L'adulte ne laisse pas toujours sa créativité s'exprimer et peut, sans en avoir conscience, freiner l'enfant dans l'exploration de son imagination.

Renouer avec sa propre créativité encourage l'enfant à révéler la sienne en toute spontanéité, sans se soucier du regard extérieur.

### OBJECTIFS

- Définir la créativité et les différentes manières de l'exprimer
- En comprendre les bienfaits pour l'enfant
- Explorer sa créativité en tant qu'adulte
- Nourrir l'imagination de l'enfant au quotidien.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques
- Échanges d'expériences
- Expérimentation d'outils
- Brainstorming
- Mises en situation professionnelle visant à explorer sa propre créativité
- Évaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

### CONTENUS

#### • Définition de la créativité

Ce terme utilisé à foison mérite une réflexion collective, afin d'en comprendre ses enjeux multiples. Il sera interrogé sous l'angle :

- De différents auteurs
- Des facteurs cognitifs
- Des facteurs affectifs
- Des facteurs environnementaux.

#### • Le développement de l'imagination chez l'enfant

S'intéresser au développement de l'imagination de l'enfant, c'est comprendre comment la pensée de l'enfant se construit, comment il passe d'une idée à l'action et ainsi comment l'accompagner au mieux dans ses expérimentations en adaptant sa posture professionnelle et ses actions éducatives. La place et le rôle de l'imagination chez l'enfant amènent à se poser la question :

- De sa construction individuelle
- Des conditions bénéfiques et des éléments défavorables à son déploiement
- De ses bienfaits dans le développement global de l'enfant.

#### • La créativité chez l'adulte

L'adulte ne se sent pas toujours libre d'exprimer sa créativité. Pourtant, la créativité apporte de nombreux bienfaits pour lui-même et pour les enfants qu'il accompagne. « Se mettre en danger » pour explorer sa propre créativité, bien que déstabilisant, ouvre un nouveau champ des possibles et amène une perspective différente aux actions éducatives.

- Expérimentation individuelle et en groupe : mise en pratique professionnelle
- Prise de conscience de ses freins personnels pour (re)trouver une liberté de créer
- L'adulte, un repère pour l'enfant dans l'exploration de sa créativité.

#### • Actions éducatives permettant à l'enfant d'exercer sa créativité

Le partage d'expériences et la prise en considération des ressources personnelles des différentes personnes présentes lors de cette formation, ainsi que l'expérimentation d'actions éducatives susciteront des pistes de réflexion et d'action autour de l'importance :

- D'un espace sécurisé et sécurisant
- Du jeu et de l'expérimentation
- Des petits défis permettant à l'enfant de trouver des solutions
- Des mots : questionnement, jeux, histoires
- De l'éveil des sens et du silence
- Des arts comme expression d'émotions, de goût, de personnalité.

## Accompagner un nourrisson et ses parents dans un contexte familial au domicile

Prérequis : Tout professionnel en situation d'accompagnement de jeunes enfants et de leurs parents à leur domicile

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

14 heures

**Muriel STAUDER,**

Formatrice petite enfance et ex-consultante petite enfance en guidance parentale

Le nourrisson a des besoins spécifiques et évolutifs qu'il exprime de manière singulière. Les repérer et y répondre avec justesse est parfois complexe pour l'adulte qui doit comprendre ce qui se joue pour lui à un instant donné. Le parent peut se sentir démuni face aux sollicitations de son enfant et apporter des réponses inappropriées.

Les liens que tisse le nourrisson avec les adultes qui prennent soin de lui sont essentiels à son développement. Les nourrissons ont des compétences sensorielles précoces que l'adulte ne lui connaît pas toujours. L'environnement dans lequel évolue le nourrisson a un impact sur son développement. Les connaissances autour du nourrisson sont donc indispensables pour l'observer avec finesse et pour évaluer avec justesse les situations rencontrées. Le professionnel intervenant au domicile peut alors accompagner le parent à comprendre son nourrisson et le guider vers des pratiques parentales en adéquation avec les compétences et les besoins de son enfant au travers des gestes quotidiens, des soins, des activités d'éveil, d'aménagement d'espaces adaptés à ses compétences psychomotrices.

L'objectif de la formation est de développer des apports théoriques et pratiques concernant le soutien à la parentalité auprès de parents de nourrisson dans le cadre de sa prise en charge au quotidien et dans les activités d'éveil adaptées à ses potentialités.

### OBJECTIFS

- Connaître les grandes étapes du développement du nourrisson
- Repérer ses besoins et ses rythmes singuliers
- Accompagner le parent dans sa relation avec son nourrisson au quotidien
- Co-construire, avec le parent, des activités d'éveil adaptées aux potentialités du nourrisson.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Visionnage de vidéos
- Mises en situation professionnelle
- Jeux pédagogiques
- Photolangage
- Portfolio distribué aux participants
- Dynamique interactive engageant la participation des personnes composant le groupe de formation
- Evaluation individuelle des acquis de la formation

### CONTENUS

- **Le développement du nourrisson au regard des dernières recherches**
  - Visionnage de courtes vidéos
  - Emergence des grandes étapes du développement du nourrisson (psychomoteur, affectif, cognitif, sensoriel)
  - La place essentielle de l'adulte pour permettre au nourrisson de se développer
- **Les besoins et les rythmes singuliers et évolutifs du nourrisson**
  - Observations de nourrissons et des interactions adulte/enfant via de courtes vidéos
  - Repérage des modalités d'expression de ses besoins
  - Interprétation de ces manifestations par les adultes
  - Réponses apportées par l'adulte pour répondre aux besoins tout en respectant les rythmes individuels (communication verbale et non verbale, disponibilité physique et psychique, aménagements des espaces d'éveil, proposition de jouets, actions quotidiennes, soins...)
- **Le nourrisson et l'adulte, une perception de l'environnement différente**
  - L'environnement vu par un nourrisson / l'environnement vu par un adulte
  - Les points de vigilance à accorder pour garantir la sécurité physique et affective du nourrisson
- **L'accompagnement des pratiques parentales :**
  - Le lien d'attachement
  - La place du professionnel dans la relation parent-enfant
  - Prise en compte des difficultés du parent et valorisation des compétences parentales
  - L'observation conjointe pour permettre aux parents de repérer les potentialités de son nourrisson, ses besoins, ses rythmes.
  - L'aménagement de l'environnement du nourrisson à son domicile
  - Le portage
  - La co-construction d'activités d'éveil dans un contexte familial.

## 3 PETITE ENFANCE

### Accueillir et accompagner un enfant avec autisme en collectivité

Prérequis : Professionnels en situation d'accompagnement de jeunes enfants en structure

8 et 9 octobre 2025

Clôture des inscriptions :  
mi-septembre 2025

Coût :  
350 €

14 heures

**Sophie MARCHAND,**  
Psychologue clinicienne et Formatrice

Dans ses recommandations concernant la prise en charge des troubles du spectre autistique, la HAS souligne l'importance d'une intervention précoce. La Circulaire du 8 mars 2005 relative à la politique de prise en charge des personnes atteintes d'autisme et de troubles envahissants du développement (TED) constitue le point de départ d'une relance quantitative et qualitative de la politique en direction des personnes autistes ou plus largement atteintes de TED et de leurs familles. Le 4ème plan autisme, quant à lui couvrira la période 2018-2022. Outre la recherche, le dépistage et la prise en charge de l'autisme, les priorités de ce plan concernent l'intervention plus précoce chez le jeune enfant. En effet, les troubles peuvent être repérés avant l'âge de 2 ans et une intervention au moment où le cerveau est le plus plastique et capable de remodelage, peut augmenter l'efficacité de la rééducation et favoriser les apprentissages.

Or, tous les lieux de vie de l'enfant sont concernés et l'ensemble des professionnels de la petite enfance font partie du réseau d'alerte et de dépistage des troubles. L'accueil de l'enfant et de ses parents en milieu collectif est un enjeu majeur de l'inclusion des enfants atteints d'autisme.

#### CONTENUS

- **Etat des lieux et exploration des connaissances sur l'autisme**
- **Le cadre légal et les orientations (Loi 2005, plan autisme, HAS et ANESM)**
- **L'aspect éthique et déontologique**
- **L'accompagnement des familles : pratiques d'accueil et rôle au sein d'un collectif**
- **La gestion de l'accueil individuel de l'enfant et sa famille au sein d'un collectif**
  - Les stratégies pour entrer en communication avec l'enfant
  - Les adaptations dans le quotidien
  - L'éveil et l'autonomie de l'enfant
- **Les différentes ressources et outils professionnels**
- **Le travail en réseau et le partenariat**
  - Le repérage et l'orientation
  - La projection professionnelle.

#### OBJECTIFS

- Apprendre à repérer ce qui relève du trouble autistique
- Comprendre les spécificités liées aux troubles autistiques
- Savoir adapter ses interventions au sein d'un collectif dans une dimension inclusive
- Apprendre à proposer des situations de confort et d'éveil adaptés
- Savoir accompagner les familles autour d'un projet pour l'enfant
- Savoir situer son rôle de repérage des troubles au sein d'une équipe.

#### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Brainstorming et recueil de situations et expériences professionnelles.
- Apports théoriques- Documents de synthèse et de référence
- Aides mémoire et fiches pratiques -jeux pédagogiques
- Ateliers de mises en situation et remédiation
- Supports audio et vidéo
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (quizz)

## Accueillir et accompagner un enfant en situation de handicap et sa famille en milieu collectif

Prérequis : Professionnels en situation d'accompagnement de jeunes enfants en structure

Exclusivement en intra

**Coût :**  
Nous consulter

14 heures

**Baptiste PANNIER,**  
Psychologue clinicien et Formateur  
**Angélique THUAULT,**  
Éducatrice de Jeunes Enfants et  
Formatrice Petite Enfance

La loi du 11 février 2005 sur les personnes en situation de handicap a notamment rappelé le droit des enfants en situation de handicap à être accueillis en structures et à l'école. La loi précise entre autre que les établissements et les services d'accueil non permanent d'enfants concourent à l'intégration des enfants présentant un handicap ou atteints d'une maladie chronique. Les équipes Petite Enfance doivent participer activement à l'intégration des enfants en situation de handicap en veillant au respect des articles L.114-1 et L.114-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles, ainsi qu'à l'article R.2324-17 du Code de la Santé Publique, selon lesquels « l'accueil des enfants handicapés peut et doit être assuré, autant que possible au milieu des autres enfants ». Même si le cadre législatif réaffirme l'accès de l'enfant en situation de handicap aux structures ouvertes à l'ensemble des autres enfants, son accueil au sein d'un collectif d'enfants nécessite la mise en œuvre d'un projet d'équipe s'appuyant sur une dynamique de réseau et de partenariat et consolidé par des apports spécifiques.

### OBJECTIFS

- Développer, renforcer, voire acquérir des compétences adaptées à l'accueil de l'enfant en situation de handicap et de sa famille facilitant le repérage des freins et les leviers d'un accueil inclusif, mais aussi des besoins spécifiques des familles par rapport aux situations de handicap
- Comprendre les spécificités des différentes situations de handicap de l'enfant
- Savoir adapter ses interventions et proposer des situations de confort et d'éveil adaptés
- Savoir accompagner les familles autour d'un projet pour l'enfant.

### CONTENUS

- **Etat des lieux et exploration des connaissances sur les différents handicaps**
- **Le cadre légal et les orientations (Loi 2005-102)**
- **L'accompagnement des familles : pratiques d'accueil et rôle au sein d'un collectif**
  - Les besoins de chacun, enfants, parents, professionnels, partenaires
  - Les premiers liens d'attachement et leurs enjeux
  - Comment engager une communication efficace et bien-traitante ?
- **La gestion de l'accueil individuel de l'enfant et sa famille au sein d'un collectif**
  - Les soins au quotidien (alimentation, sommeil, hygiène corporelle, santé et prévention)
  - L'aménagement des espaces
  - Prise en charge corporelle de l'enfant : le rapport au corps et le besoin de sécurité affective
  - L'éveil et l'autonomie de l'enfant
- **Les différentes ressources et outils professionnels**
  - Les propositions pédagogiques et éducatives : la valeur de l'observation, les propositions ludiques, la gestion du groupe d'enfants, le regard des autres (adultes et enfants), les ressources de l'existant dans l'organisation
  - La gestion du temps et des situations à risques
- **Le travail en réseau et le partenariat**
  - Les ressources, rôles et missions des différents partenaires de l'accueil
  - Le repérage et orientation
  - Le projet d'accueil en lien avec le parcours de vie de l'enfant et de sa famille
  - La projection professionnelle.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Brainstorming et recueil de situations et expériences professionnelles
- Supports audio et vidéo
- Apports théoriques- Documents de synthèse et de référence
- Aides mémoire et fiches pratiques -jeux pédagogiques
- Ateliers de mises en situation et remédiation
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (quiz)

## Accueillir un bébé allaité et préserver l'allaitement maternel

Prérequis : Tout professionnel en situation d'accueil et d'accompagnement de jeunes enfants en EAJE et à domicile

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

7 heures

**Brigitte DOUSSIN,**  
Formatrice et Consultante Petite  
Enfance notamment en lactation IBCLC

Le lait maternel est depuis toujours l'aliment le plus adapté aux besoins des bébés humains. Au moment de la reprise du travail, la mère peut confier son bébé au personnel d'une structure d'accueil collective. Elle poursuivra d'autant plus son allaitement en se sentant soutenue et accueillie par l'équipe pluridisciplinaire de la structure. Comment allier respect du projet d'allaitement et respect des protocoles sanitaires en vigueur ? Comment aider le bébé à vivre la séparation ? Comment manipuler et administrer au bébé le lait maternel exprimé afin de préserver l'allaitement ? Vous trouverez ces réponses et bien d'autres dans cette formation.

### OBJECTIFS

- Consolider les compétences théoriques et pratiques des professionnel.le.s de la petite enfance pour accompagner les parents qui confient leur enfant et souhaitent maintenir l'allaitement
- Acquérir et approfondir les outils de la communication positive pour créer et maintenir une relation de confiance entre l'équipe et les parents
- Actualiser les connaissances des stades de développement des bébés et jeunes enfants.

### CONTENUS

- **La physiologie de la lactation (hormonologie et lactogénèse) et psychologie chez la mère**
- **Les recommandations nationales et internationales autour de l'allaitement**
- **Les besoins du bébé et de l'enfant allaité (métabolisme, digestion, immunité, cerveau, rythmes, interactions relationnelles)**
- **Les grandes étapes du développement physiologique et alimentaire du bébé**
- **Le soutien de l'allaitement**
  - Savoir-faire et pratique :
    - Expression du lait maternel
    - Accessoires autour de l'allaitement
    - Recueil, conservation et manipulation du lait
    - Les protocoles sanitaires
  - Savoir être et théorie :
    - La relation d'aide et d'écoute
    - La bienveillance éducative
    - La période d'adaptation du bébé
    - La communication positive avec les parents
- **Poursuite de l'allaitement et diversification alimentaire**
- **Les situations difficiles : études de cas.**

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

• Cours théoriques et pratiques

• Travaux en situation

• Ateliers forum

• Partage et échange de pratiques autour du quotidien professionnel  
• Valorisation individuelle des acquis de la formation.

## Accueillir un bébé et sa famille en collectivité

Prérequis : Professionnels en situation d'accompagnement de jeunes enfants en structure

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

14 heures

**Brigitte DOUSSIN,**  
Consultante en Petite Enfance et  
Formatrice

Nous savons aujourd'hui que l'essentiel est le lien qui se tisse entre le jeune enfant et les adultes proches qui en prennent soin au quotidien. Nous savons également que les enfants ont des compétences sensorielles précoces.

Cependant, les différences de sensibilité sont importantes, non seulement d'un bébé à l'autre, mais aussi chez un même enfant, d'un moment à l'autre de la journée, selon son niveau d'ouverture. L'accueil d'un jeune enfant en dehors de sa famille, particulièrement dans un milieu d'accueil collectif, mérite une réflexion, une professionnalisation et exige une connaissance des enjeux pouvant favoriser ou freiner son épanouissement.

Comment peut-on donc assumer cette fonction sociale par excellence auprès des familles ? Il convient de penser à un accueil permettant que le temps passé pendant l'absence des parents puisse répondre aux besoins de chaque enfant, en mettant en place des repères stables, de la continuité et des activités adaptées.

### OBJECTIFS

- Répondre aux besoins des familles, dans le respect du cadre légal réglementaire, concernant l'accueil des enfants
- Savoir accompagner les familles autour d'un projet pour l'enfant
- Apprendre à mieux repérer les besoins de chaque bébé
- Comprendre les spécificités liées à l'accueil d'un bébé en milieu collectif
- Savoir proposer des situations de confort et d'éveil adaptées
- Savoir situer son rôle auprès de la famille au sein d'un collectif.

### CONTENUS

- **Les grandes étapes du développement de l'enfant de la conception à 1 an**
  - Rythme, besoins et éveil
- **La communication privilégiée du bébé**
  - L'expression corporelle et gestuelle de l'enfant
  - Les perceptions sensorielles du bébé
  - Le sens tactile
- **L'accompagnement des familles : pratiques d'accueil et rôle au sein d'un collectif**
  - Les premiers liens d'attachement
  - La référence et la suppléance de l'exercice de la parentalité
  - La poursuite de l'allaitement maternel
- **La gestion de l'accueil individuel de l'enfant et sa famille au sein d'un collectif**
  - L'organisation d'un accueil individualisé
  - La sécurité affective et physique
  - La communication bienveillante
  - Les adaptations dans le quotidien
  - La cohérence éducative
- **Les différentes ressources et outils professionnels**
  - L'aménagement de l'environnement du bébé
  - L'observation du bébé et des interactions parents-enfants
  - Le portage du bébé.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Brainstorming : recueil de situations et expériences professionnelles
- Supports audio et vidéo
- Apports théoriques- Documents de synthèse et de référence
- Aides mémoire et fiches pratiques -jeux pédagogiques.
- Ateliers de mises en situation et remédiation
- Evaluation des acquis de la formation (quiz).

## Accueillir un nouvel enfant, sa famille et accompagner la période de familiarisation

Prérequis : Tout professionnel en situation d'accueil de jeunes enfants en structure ou à domicile

Exclusivement en intra

### Coût :

Nous consulter

7 heures

**Sophie RAGUENEAU**  
Consultante Petite Enfance et  
Formatrice

Le premier accueil de l'enfant et de sa famille en EAJE est un temps de rencontre essentiel et déterminant dans la manière dont chacun va trouver sa place dans ce nouvel environnement. La familiarisation s'inscrit dans un processus d'accueil, d'écoute et d'observation qui va faciliter la rencontre et vise à proposer un accueil progressif et de qualité au jeune enfant et à sa famille. Parents et professionnels s'inscrivent alors dans une démarche commune de réflexion autour de la mise en œuvre de cet accueil. Il s'agit de comprendre ce qui se passe pour l'enfant, ses parents et les professionnels, et d'individualiser cette période au plus près des besoins de chacun. L'objectif recherché est que chacun trouve sa place et que cette période de transition facilite l'accueil et l'accompagnement de la famille, dans un climat sécurisant.

Cette formation aura pour objectif d'apporter aux personnels concernés une approche théorique et pratique de cette thématique en lien avec les enjeux de l'accueil et de développement du jeune enfant.

### OBJECTIFS

- Mieux comprendre ce qui se joue pour chacun (enfant, parent, professionnel) pendant cette période de familiarisation
- Acquérir les outils d'une familiarisation réussie, respectueuse de la famille et des besoins de l'enfant
- Saisir les enjeux des séparations dans le développement de l'enfant
- Faire du lien avec la théorie de l'attachement et les apports des neurosciences sur le développement affectif du jeune enfant
- Réfléchir à concilier un accueil au plus près des besoins de l'enfant et de sa famille avec les contraintes de la collectivité.

### CONTENUS

#### Définir la familiarisation

- Qu'est-ce que c'est ?
- Pour qui, pourquoi ?
- Les enjeux de la familiarisation
- Le lien avec les pratiques actuelles de l'équipe de professionnels

#### Le lien avec le développement de l'enfant

- Les notions de sécurité affective et d'attachement
- L'approche des neurosciences affectives
- La place des séparations dans le développement de l'enfant
- L'observation comme outil

#### Ce qui se joue pour le parent

- Confier son enfant n'est pas toujours facile
- La relation avec les professionnels
- La communication et l'écoute

#### Du côté des professionnels

- Se donner les moyens d'offrir une familiarisation de qualité pour chacun
- Le travail d'équipe autour d'un nouvel accueil
- Favoriser la rencontre et tisser un lien de confiance
- L'individualisation ou la prise en compte de chacun dans le collectif
- La juste proximité

#### De la familiarisation à l'accueil au quotidien

- Et après ce premier accueil ?
- La continuité éducative
- La place des parents
- L'accueil de l'enfant au quotidien
- Le temps des transmissions : un support à la communication
- Tendre vers une co-éducation.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Supports visuels et vidéo
- Dynamique interactive engageant la parole des professionnelles
- Etude de cas à partir d'expériences vécues par les participants.
- Evaluation des acquis de la formation.

## Actualiser ses connaissances et ses techniques de portage des bébés et des jeunes enfants

Prérequis : Tout professionnel en situation d'accueil et d'accompagnement de bébés et de jeunes enfants en EAJE et à domicile

Exclusivement en intra

### Coût :

Nous consulter

7 heures

### Brigitte DOUSSIN

Formatrice et Consultante Petite Enfance notamment en portage AFPB

Le contact corporel du bébé avec son parent est un comportement qui facilite l'attachement, favorise l'allaitement maternel, stimule les réflexes archaïques du bébé, renforce la confiance de l'adulte porteur.

Aujourd'hui, de plus en plus de parents portent leur bébé au quotidien. Leur détermination à porter peut faire l'objet d'un souhait fort de leur part et mettre l'équipe dans l'embarras.

Cette formation vous permettra de mieux comprendre les enjeux du portage des bébés et des jeunes enfants. En lien avec vos pratiques, elle facilitera l'intégration de techniques de portage respectueuses de leur intégrité corporelle. Cette intégration de techniques permettra aussi dans votre quotidien professionnel de vous protéger, autant que faire se peut, de l'apparition de troubles musculo-squelettiques dans le déroulement de votre carrière.

### OBJECTIFS

- Présenter et faire découvrir le portage des bébés et des enfants avec une écharpe de portage ou autre dispositif de portage
- Approfondir les aspects physiologiques, psychologiques et socioculturels du portage
- Pouvoir intégrer les apprentissages dans les pratiques professionnelles des participants
- Adopter au quotidien les bons gestes et postures pour prévenir l'apparition de TMS.

### CONTENUS

- Travail d'échange sur des photos de portage européen ou porte-bébés du monde.
- Pourquoi porter ? Aspects physiologiques, les bienfaits et l'intérêt du portage en écharpe pour les parents et les enfants.
- Développement de la colonne vertébrale du bébé.
- Aspects psychologiques, notions « nidicoles, nidifuges, portés »
- Présentation des différents dispositifs de portage utilisés
- Entraînement pratique aux différentes techniques de portage en écharpe (position devant le porteur, en asymétrique, sur le dos, positions différentes, situations différentes)
- Insérer le portage au mode de travail des membres de l'équipe pluridisciplinaire. Comment le portage est-il envisagé ?
- Avantages et inconvénients des différents nouages
- Gestes et postures contribuant à la prévention des Troubles Musculo-Squelettiques.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Documents pédagogiques
- Exercices pratiques : manipulation de poupons lestés avec écharpes de portage
- Mises en situation et échange de pratiques autour du quotidien professionnel
- Evaluation individuelle des acquis de la formation.

## Aménager l'espace pour favoriser le jeu libre de l'enfant

Prérequis : Professionnels en situation d'accompagnement de jeunes enfants en structure ou à domicile

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

14 heures

**Muriel STAUDER**

Formatrice IFEN du pôle petite enfance et ex consultante en développement personnel, en petite enfance, en guidance parentale

L'aménagement de l'espace influence considérablement le comportement des enfants et des adultes au quotidien.

Par ailleurs, le jeu libre est important pour l'enfant : temps de découvertes, d'expérimentations, propices à développer l'imaginaire, l'enfant se sentant libre dans son jeu peut évoluer selon ses besoins, ses centres d'intérêts et ses compétences.

Un aménagement de l'espace adapté offre cette possibilité aux enfants qui peuvent alors évoluer librement dans un espace sécurisé et sécurisant, sous le regard et l'accompagnement bienveillants des adultes.

### OBJECTIFS

- Mesurer l'impact de l'aménagement de l'espace sur le comportement des enfants et des adultes
- Adapter l'aménagement de l'espace aux besoins des différents usagers
- Valoriser le jeu libre au travers de l'aménagement de l'espace.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Echanges autour des pratiques professionnelles
- Réflexions à partir de plans de structures d'accueil du jeune enfant (possibilité de venir avec les plans de votre structure)
- Mises en situation professionnelle
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

### CONTENUS

- **Définition de l'aménagement de l'espace**
  - L'aménagement de l'espace donne une fonction au(x) lieu(x)
  - L'aménagement de l'espace véhicule les valeurs éducatives de l'équipe pédagogique
  - L'aménagement de l'espace influence le comportement des enfants et des adultes
  - Les contraintes architecturales et matérielles
- **Les spécificités de l'aménagement de l'espace d'un établissement d'accueil du jeune enfant**
  - La spécificité des besoins du jeune enfant
  - Prise en compte des besoins des adultes (famille, professionnels, partenaires)
  - Comment faire vivre les différents espaces aménagés?
- **L'aménagement de l'espace en réponse aux besoins des différents usagers**
  - Fonctionnalité et autonomie
  - D'un point de vue ergonomique
  - La communication non verbale à travers l'aménagement de l'espace (ambiance, décoration, choix des jouets et du mobilier...)
- **L'importance du jeu libre dans le quotidien de l'enfant et place de l'adulte lors de ces temps**
  - Chaque enfant a des besoins de jeux différents
  - Le comportement de l'adulte influence le jeu de l'enfant
- **Jeu libre et aménagement de l'espace**
  - Observation et réflexion en équipe
  - Mise en place
  - Evaluations régulières.

## Comprendre, prévenir, gérer l'agressivité chez le jeune enfant et savoir communiquer avec les parents

Prérequis : Professionnels en situation d'accompagnement de jeunes enfants en structure ou à domicile.

Exclusivement en intra

Coût :

Nous consulter

7 heures

**Brigitte DOUSSIN,**  
Consultante en Petite Enfance et  
Formatrice

En structures collectives, les conflits entre enfants ne sont pas rares. Les professionnel(le)s sont souvent confronté(e)s, interpellé(e)s par des comportements agressifs du jeune enfant dû à certaines situations : la découverte de l'autre (parfois brusque), l'obligation de partage, la frustration, la morsure...

Comment comprendre, prévenir et gérer l'agressivité chez le jeune enfant que ce soit au sein d'un groupe d'enfants ou dans la dynamique relationnelle entre les adultes (parents et personnels).

Quel peut être le rôle du professionnel vis-à-vis des enfants et comment communiquer autour de cette agressivité avec le ou les parents ?

Cette formation a pour objectif d'apporter aux professionnels de la petite enfance une approche théorique et pratique, d'une part, des mécanismes qui se jouent chez le jeune enfant le conduisant à adopter des comportements agressifs et, d'autre part, des conduites à tenir permettant de les prévenir et d'y faire face.

### OBJECTIFS

- Définir la notion d'agressivité et approfondir ses connaissances théoriques sur le concept d'agressivité
- Comprendre les raisons de l'agressivité en collectivité
- Connaître et utiliser des moyens de prévenir l'agressivité
- Réfléchir sur son positionnement professionnel
- Savoir comment communiquer avec le ou les parents.

### CONTENUS

- Revisiter quelques notions de base dont les différentes étapes du développement de l'enfant de 0 à 3 ans
- Apporter des informations sur les découvertes des neurosciences à propos du développement émotionnel de l'enfant
- Repérer les situations à l'origine des comportements agressifs des enfants, savoir les décoder, les comprendre et les accompagner
- Quelles sont les émotions, réactions suscitées chez l'adulte face au comportement agressif de l'enfant. Quel en est l'impact sur son positionnement professionnel
- Quelques repères concernant les conduites à tenir face aux différents comportements agressifs de l'enfant
- Échanger avec les parents : la transmission, le rôle de chacun, créer un espace de parole...

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Echanges / partage d'expériences
- Exercices pratiques
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Concevoir et animer des actions à destination des enfants et leurs parents

Prérequis : Professionnels en situation d'accompagnement de jeunes enfants en structure ou à domicile

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

14 heures

**Muriel STAUDER**

Formatrice IFEN du pôle petite enfance et ex consultante en développement personnel, en petite enfance, en guidance parentale

Les établissements d'accueil du jeune enfant associent les parents dans la vie de la structure et organisent ponctuellement des temps où enfants et parents se retrouvent autour d'une activité commune.

Ces actions à dimension culturelle et/ou artistique favorisent les échanges entre les enfants et leurs parents et sont l'occasion pour eux de partager un moment de complicité.

Aménager des temps propices aux échanges entre les enfants et leurs parents demande aux professionnels de réfléchir en amont aux objectifs visés et à la posture professionnelle à adopter.

Cette formation vise à questionner ses pratiques en matière de conception et d'animation d'actions à l'endroit des enfants et de leurs parents.

### CONTENUS

- **Le lien parent-enfant**
  - Apports théoriques
  - Faire vivre ce lien au quotidien au sein de la structure d'accueil du jeune enfant
- **Des actions réfléchies en équipe à destination des enfants et de leurs parents**
  - Organiser des temps d'échanges ponctuels et/ou réguliers
  - Adapter les actions proposées aux besoins du public accueilli
  - Aménager l'espace
  - Evaluer régulièrement
- **La posture du professionnel**
  - Attitude, communication verbale et non verbale du professionnel
  - Les limites professionnelles dans la relation parent-enfant
  - Place du professionnel dans les échanges entre parents
- **Mettre en place des actions à dimension culturelle et/ou artistique à destination des enfants et de leurs parents**
  - Les supports propices aux échanges entre les enfants et leurs parents
  - Permettre à chacun d'être acteur et valoriser les compétences individuelles
  - Accommoder les activités habituellement proposées
  - Mesurer l'impact du regard des autres sur le comportement des enfants et des adultes.

### OBJECTIFS

- Valoriser le lien parent-enfant au sein d'une structure d'accueil du jeune enfant
- Organiser des actions à dimension culturelle et/ou artistique à destination des enfants et de leurs parents adaptés à leurs besoins
- Réfléchir à sa posture professionnelle lors de ces temps d'échanges
- Stimuler sa créativité.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Echanges d'expériences
- Fiches pédagogiques
- Par petits groupes : création d'actions
- Présentation d'outils pédagogiques favorisant les échanges entre les enfants et leurs parents.
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Développer auprès du jeune enfant une communication gestuelle associée à la parole

Prérequis : Professionnels en situation d'accompagnement de jeunes enfants en structure ou à domicile

**Exclusivement en intra**

**Coût :**

Nous consulter

14 heures

**Sophie PAGNON,**  
Formatrice en LSF

Avant de s'exprimer avec des mots, le jeune enfant, communique ses besoins, ses émotions, et désigne ce qui éveille son attention grâce à une expression non verbale faite de gestes, de mouvements du corps, de mimiques, de cris, de pleurs, dans une temporalité qui lui est propre.

Pour les professionnels, la communication gestuelle associée à la parole est plus qu'un outil, c'est un « allié » éducatif qui permet de développer ses capacités, d'attention, d'observation et de réponses à l'enfant grâce à une communication bienveillante et bientraitante.

Elle permet de soutenir l'apparition du langage verbal et d'adopter une posture positive adaptée à chaque enfant. Pour l'enfant, les signes associés à la parole favorisent les interactions et sont facilitateurs du lien. Ainsi, la qualité communicationnelle engendre le plaisir de l'échange et développe le sentiment de sécurité indispensable à son développement.

### OBJECTIFS

- Rendre fluide la pratique associée de la parole et du geste pour une meilleure communication avec l'enfant
- Associer l'utilisation de cette pratique avec les différentes étapes du développement du jeune enfant et en comprendre les bienfaits
- Connaître les grands principes de la communication bienveillante et bientraitante
- Savoir anticiper les situations et gérer les conflits éventuels.

### CONTENUS

- **La communication gestuelle associée à la parole**
  - Historique
  - L'arrivée de la communication gestuelle à la parole en France
  - Les cinq paramètres d'un signe
  - Les signes sont visuels, iconiques et souvent plus proches du concept que le mot lui-même
  - Eclairage des neurosciences
- **Un outil au cœur d'un accompagnement bienveillant**
  - Comment l'enfant s'approprié-t-il les signes ?
  - Une démarche qui prend sa place dans une posture d'attention, d'observation et de bienveillance
  - L'intérêt de cette pratique pour l'enfant et pour l'adulte qui l'accompagne
  - Favoriser les échanges individuels, l'écoute et enrichir la relation avec chaque enfant
  - Nommer et accueillir les émotions et les ressentis du jeune enfant
  - Le signe comme moyen naturel de communiquer, d'exprimer ses besoins afin d'éviter les incompréhensions et répondre plus rapidement aux besoins
  - Développer l'estime de soi de l'adulte et de l'enfant qui se sentent compris, entendus et écoutés.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et supports ludiques
- Méthodes actives et participatives
- Mises en situation pratique et exercices
- Retours sur expériences-Echanges-discussions-remédiation
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (mise en situation)

# 13 PETITE ENFANCE

## Développer ses pratiques de prévention prévenante auprès de jeunes enfants et de leurs familles

Prérequis : Professionnels en situation d'accompagnement de jeunes enfants en structure ou à domicile

19 et 20 mars 2025

Clôture des inscriptions :

début mars 2025

Coût :

350 €

14 heures

**Sophie MARCHAND,**  
Psychologue clinicienne en EAJE et  
Formatrice

Dès la période d'adaptation et des fois après, les équipes exerçant dans le secteur de la Petite Enfance se questionnent, voire se préoccupent de certains comportements des enfants qui leur sont confiés ou de certaines attitudes des familles qu'elles accueillent. Parfois les comportements fonctionnent tels des clignotants et se présentent comme des signes d'alertes de troubles envahissants du développement, de troubles du spectre autistique et/ou des signes de souffrance psychique.

A notre époque qui invite au repérage et à l'intervention précoce, cette formation vise à rappeler comment les accueils en EAJE peuvent être des très beaux outils de prévention si le travail d'équipe est optimisé. Comment « ceux qui ont les bébés dans les bras » peuvent faire un travail d'une grande subtilité grâce à un étayage institutionnel fort.

Cette formation vise à développer la dimension de prévention prévenante dans l'accompagnement des familles autour d'un projet pour l'enfant en proposant des outils concrets pour l'accueil des familles et de leurs jeunes enfants.

### CONTENUS

- **Le travail d'équipe et le rôle de chacun**
- **Le développement de l'enfant**
  - Les essentiels :
    - L'attachement et le lien
    - Les signes d'alerte et les différentes difficultés que l'on rencontre chez l'enfant
    - Les apports des neurosciences : l'épigénétique
  - L'observation
    - Valeur et mise en œuvre en équipe
- **Le travail avec la famille : place et rôles de chacun**
- **La prévention prévenante**
  - Définition
  - Outils et modalités pratiques de mise en œuvre
  - Pratiques et postures.

### OBJECTIFS

- Prendre conscience de ses compétences et apprendre à bien identifier sa place dans l'équipe
- Travailler sur ses représentations du travail d'équipe pour se sentir légitime dans ce type d'accompagnement
- Apprendre à mettre en place en équipe une prévention prévenante
- Apprendre à repérer les bébés à risques et/ou présentant des signes de souffrance psychique et savoir mettre en place des outils adaptés pour ce type d'enfant
- Identifier le réseau et les différents professionnels dans le cadre d'un relais de prise en charge permettant la continuité du parcours d'accompagnement et le lien avec les familles.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Méthodes actives et interactives
- Échanges participatifs et dynamique de coopération (ateliers collectifs)
- Retour sur expériences
- Ressources : Vidéos / sitographie et bibliographie
- Tutorat par les pairs et par le formateur lors des mises en pratique
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Entretenir des pratiques professionnelles bienveillantes au quotidien

Prérequis : Professionnels en situation d'accompagnement de jeunes enfants en structure ou à domicile

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

14 heures

**Muriel STAUDER**

Formatrice IFEN du pôle petite enfance et ex consultante en développement personnel, en petite enfance, en guidance parentale

Le rythme de travail soutenu auprès des jeunes enfants amène parfois les professionnels de la petite enfance à agir dans la précipitation : certaines paroles échappent, des comportements inappropriés peuvent s'installer sournoisement.

Or, reconnaître et valoriser les compétences des enfants et des adultes au quotidien permet à chacun de trouver sa place et s'épanouir au sein d'un groupe. Bien vivre ensemble dans la différence représente un défi permanent et nécessite de prendre régulièrement du recul sur ses pratiques professionnelles.

### OBJECTIFS

- Adapter les pratiques professionnelles aux besoins du jeune enfant
- Repérer les comportements inappropriés au quotidien et réfléchir à d'autres approches possibles
- Cultiver les attitudes bienveillantes envers les enfants, les familles, les professionnels et envers soi-même
- Valoriser l'enfant dans son individualité au sein de la collectivité
- Réagir de façon adaptée lors de conflits (entre enfants, enfant/adulte, entre adultes).

### CONTENUS

- **Les besoins du jeune enfant au sein d'une collectivité**
  - Réflexion autour des besoins individuels de l'enfant
  - Prise en compte des contraintes de la collectivité
- **Comment adapter ses pratiques professionnelles aux besoins du jeune enfant ?**
  - Les gestes, postures, attitudes au quotidien
  - La communication
  - L'organisation de la journée et l'aménagement de l'espace
  - La vigilance : comment éviter les comportements inappropriés
- **Semer la bienveillance pour récolter la confiance**
  - Gestion du temps
  - Gestion du stress et de la fatigue des professionnels
  - Être bienveillant envers les enfants et leurs familles, les collègues et partenaires, et aussi envers soi-même
- **Comment considérer l'individuel dans le collectif ?**
  - Accorder une place à chaque enfant et à sa famille dans la structure d'accueil
  - Observer l'enfant et favoriser son autonomie
  - Respecter l'individualité de chacun (enfant et adulte)
- **La gestion des conflits (entre enfants, enfant/adulte, entre adultes)**
  - Accueillir les émotions
  - Une communication bienveillante
  - Réflexion autour des attitudes pour résoudre un conflit.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Jeux de rôles
- Supports pédagogiques
- Echanges autour des pratiques professionnelles
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Explorer l'animation oralisée des contes et histoires auprès des tout-petits

Prérequis : Professionnels diplômés en situation d'accompagnement de jeunes enfants en structure ou à domicile

Exclusivement en intra

### Coût :

Nous consulter

14 heures

**Madame THUAULT,**  
Educatrice de jeunes Enfants et Formatrice  
Petite Enfance

Depuis longtemps, la Littérature Enfantine et les Contes font partie intégrante du quotidien des jeunes enfants. Partager avec eux, des temps de lecture, de paroles, d'émotions, de rêverie, d'émerveillement, sont autant d'occasion d'éveil à soi et au monde. Passer de la lecture d'une histoire ou d'un conte au récit oral animé permet de situer le récit dans une dimension poétique, créative, proposée à l'enfant de façon ludique.

Du théâtre d'objets animés, au tapis lecture, en passant par la musique de la voix ou des instruments et autres objets sonores, les ambiances orales nous font rencontrer l'essentiel du récit, communiquer cet essentiel, le partager émotionnellement dans un dimension de plaisir à vivre l'instant présent, dans le respect des « auditeurs-acteurs » que sont les jeunes enfants.

### OBJECTIFS

- Apprendre à repérer le ou les « messages » implicites et explicites des histoires et des contes (Travail sur les thématiques)
- Passer de l'écrit à l'oral : choisir le texte, l'analyser pour se l'appropriier, le mémoriser, l'adapter
- Permettre à chaque participant d'animer oralement et d'incarner un récit choisi par lui, seul ou en binôme.

### CONTENUS

- **Contes et histoires :** quelles différences ? : repérage – définitions – thématiques
- **La spécificité du public des jeunes enfants :**
  - Intérêt, capacité de compréhension, d'écoute, d'attention, de rêverie
  - Caractéristiques développementales
  - Les différents supports et leur exploitation
- **Appropriation d'un conte : choix, objectif recherché**
- **Mémorisation, adaptation.**
- **Passer de lecteur à conteur**
  - La parole, la présence, la voix
  - Capacité à imaginer, à improviser, à se relier avec son public
  - La dramaturgie du récit oral
  - L'utilisation de la musique et des événements sonores
  - Les effets de lumière et d'ambiance, la dimension « spectacle vivant » du récit oralisé.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Brainstorming - jeux pédagogiques
- Apports théoriques et supports en littérature enfantine
- Mises en situation et exercices d'expression (corporelle et vocale)
- Retours sur expériences - Echanges-discussion-collaboration-restitution-Remédiation
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

# 16 PETITE ENFANCE

## Favoriser l'acquisition du langage oral chez le jeune enfant

Prérequis : Professionnels en situation d'accompagnement de jeunes enfants en structure ou à domicile

Exclusivement en intra

Coût :  
Nous consulter

14 heures

**Laureen BECHEN,**  
Orthophoniste et Formatrice

Le langage oral s'acquiert en interaction avec l'adulte et les autres enfants dans un contexte environnemental stimulant. Les études scientifiques montrent qu'une intervention précoce réduit les risques de développer des troubles à court, moyen et long terme.

Le travail de prévention avec le projet national des 1000 premiers jours piloté par le gouvernement est primordial. Dans ce contexte, les acteurs de la petite enfance ont un rôle fondamental dans la création d'un environnement stimulant. Leur connaissance du développement de l'enfant notamment langagier leur permettra de repérer les signes évocateurs d'une difficulté pour ajuster leur comportement langagier et les stimulations proposées.

Il s'agit de consolider la dimension préventive de l'accueil du jeune enfant en lien avec les familles.

### OBJECTIFS

- Connaître les grandes étapes du développement de la communication et du langage, en lien avec le développement psychomoteur, cognitif et psycho-affectif
- Apprendre à repérer les signes d'appel
- Comprendre les terminologies diagnostics
- Savoir favoriser l'acquisition du langage oral dans toutes ses modalités, par sa posture professionnelle dans les activités quotidiennes
- Etre en mesure de mettre en place des ateliers ou des situations de jeu propices au développement du langage
- Utiliser les livres comme outils favorisant l'épanouissement de l'enfant
- Savoir accompagner les familles autour d'un projet pour l'enfant.

### CONTENUS

- **Les repères sur l'évolution de la communication et du langage chez l'enfant**
  - Le développement pré-linguistique et les stades de développement
  - Les liens entre l'entrée dans le langage et le développement global de l'enfant (aspects cognitifs, psycho-moteurs, socio-affectifs)
  - La notion de période sensible
- **Le repérage des difficultés**
  - Les signes d'appels selon les âges
  - La classification récente des troubles selon le DSMV
- **Les gestes et les postures professionnelles favorisant l'acquisition du langage oral**
  - Proposer des situations de communication
  - Stimuler les échanges verbaux au quotidien
  - Favoriser les compétences sociales en menant des ateliers de jeux de manipulation
  - Importance du livre dans l'épanouissement langagier
  - Rôle des comptines et de la musique
- **L'accompagnement des familles**
  - La posture d'accompagnement entre guidance et soutien
    - Rôle et place de chacun
    - Soutenir les parents
- **Les outils de l'accompagnement**
  - Le langage adressé à l'enfant
  - Ressources utiles à destination des professionnels et des familles
- **Repérer, informer et orienter : le réseau et le partenariat.**

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques- Documents de synthèse et de référence
- Brainstorming et recueil de situations et d'expériences professionnelles
- Supports audio et vidéo
- Ateliers de mises en situation
- Aides mémoire et fiches pratiques - Jeux pédagogiques.
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (quiz)

Favoriser l'inclusion des enfants, de leurs familles dans leur diversité en EAJE et soutenir le développement de leur pouvoir d'agir

Prérequis : Tout professionnel en situation d'accueil et d'accompagnement de jeunes enfants et de leurs parents en EAJE

Exclusivement en intra

Coût :

Nous consulter

14 heures

**Sophie MARCHAND,**  
Psychologue et Formatrice

Dès la période d'adaptation et parfois après, les équipes nous interpellent à propos de certains enfants et/ou de leurs familles qui les questionnent, voire les inquiètent. Certains clignotants concernant les signes d'alerte des troubles envahissant du développement et/ou des signes de souffrance psychiques sont présents (retrait relationnel, absence de jeu ou destruction systématique des jeux, etc.)

Nous verrons dans un premier temps comment repérer ce qui peut relever de troubles envahissant du développement ou d'un signe de souffrance chez l'enfant et comment il est possible d'accompagner chacune des deux situations.

Cette formation se donne pour objectif d'élargir la question du repérage et d'une prévention prévenante en s'intéressant au concept d'inclusion (inclusion d'enfants handicapés, de publics précarisés ou venant d'autres cultures, etc.). L'accueil de tous en adaptant le milieu et nos pratiques permet de redonner à chacun, enfant, familles mais aussi équipes, du « pouvoir d'agir ».

#### OBJECTIFS

- Répondre aux besoins des familles, des enfants dans leur diversité dans le respect du cadre légal réglementaire, concernant l'accueil en EAJE
- Savoir accompagner les familles autour d'un projet pour l'enfant
- Apprendre à mieux repérer les signes de risque ou de souffrance chez le jeune enfant
- Se sentir légitime pour travailler avec la diversité des familles et des enfants en situation d'inclusion
- Comprendre l'importance de la réflexion de l'équipe : le portage psychique
- Savoir proposer des outils adaptés au niveau de développement de l'enfant
- Connaître les principes d'accompagnement centré sur le développement du pouvoir d'agir
- Etayer ses pratiques d'accompagnement contribuant à l'inclusion et au développement du pouvoir d'agir de la personne accompagnée.

#### CONTENUS

- **Les grandes étapes du développement de l'enfant de la conception à 2 ans. La communication, le jeu, le développement psychomoteur**
- **Cerner le sujet des Troubles du Spectre autistique (TSA)**
  - Les troubles du spectre autistique et ses répercussions
  - Définition et diversité des profils
  - Le cadre légal et les orientations (Loi 2002, plan autisme, HAS et ANESM)
  - Aspects éthiques et déontologiques
- **Les signes d'alerte et le repérage des différentes difficultés des enfants** Distinguer les signes d'alerte pour les enfants ayant des troubles envahissant du développement et les signes de souffrance de l'enfant. Comment agit-on dans chacune des deux situations ?
- **La gestion de l'accueil individuel au sein d'un collectif**
- **Les adaptations dans le quotidien et les différentes ressources pratiques**
  - La boîte à outils
  - Les conduites et postures professionnelles
- **Présentation du concept d'inclusion et les pratiques favorisant l'inclusion et leurs incidences dans les structures petite enfance**
- **Le concept d'« empowerment »**
- **L'inclusion des enfants, de leurs familles dans leur diversité en EAJE et le développement de leur pouvoir d'agir**
- **Des outils concrets pour accompagner les enfants, leurs familles**
  - Illustrations avec des exemples concrets d'accompagnements : accueil des enfants en situation de handicap, crèches AVIP (A Vocation d'Insertion Professionnelle)
- **Les concepts de prévention en rhizome, intervention précoce, éducation précoce et « prévention prévenante »**
- **Mise en pratique aussi bien du côté des professionnels que des familles**
  - Travail en groupe à partir de situation afin d'articuler ces différents concepts.

#### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques avec documents de synthèse et de référence
- Règles de confidentialité et de discrétion professionnelles
- Supports audio et vidéo
- Aides mémoire et fiches pratiques - Jeux pédagogiques.
- Ateliers de mises en situation
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (quiz)

## Proposer des activités ludiques contribuant à l'éveil et au développement du jeune enfant

Prérequis : Professionnels intervenant auprès de jeunes enfants et de leurs familles

Exclusivement en intra

### Coût :

Nous consulter

7 heures

**Sophie RAGUENEAU,**  
Consultante Petite Enfance et  
Formatrice

Jouer, c'est du sérieux ! Le jeu et l'activité ludique sont en effet au cœur du développement de l'enfant, à tous les niveaux (sensoriel, affectif, psychomoteur, cognitif...).

Par le jeu, l'enfant découvre, explore, expérimente, apprend et grandit... Tout est prétexte à jouer !

Comment, de notre place de professionnels, pouvons-nous l'accompagner au mieux dans ses expériences contribuant à son éveil et son développement ? Quel est notre rôle ? Quelles sont les postures à adopter ? De quels outils disposons-nous ?

### OBJECTIFS

- Comprendre et valoriser la place de l'activité ludique dans le développement de l'enfant
- Adopter une posture favorable à l'accompagnement de l'enfant au quotidien dans ses activités ludiques
- Prendre en compte les différents types d'activités et identifier leur intérêt pour l'éveil de l'enfant
- Créer des conditions favorisant l'éveil et le développement en termes d'espace et de posture.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Échanges avec les participants à partir de leurs pratiques, leurs expériences et leurs questionnements
- Apports théoriques sous forme d'exposés, d'analyse de documents et d'observations
- Mises en situations, jeux de rôle
- Evaluation individuelle des acquis de formation (quiz)

### CONTENUS

- **Faire du lien entre le jeu et le développement de l'enfant**
  - Connaître et valoriser la place de l'activité ludique dans le développement de l'enfant
  - Les apports des neurosciences cognitives et affectives
  - Savoir Identifier les besoins de l'enfant pour adapter les propositions de jeu
- **Se questionner sur la notion d'activité**
  - Quelle proposition et pourquoi ?
  - La place du jeu libre dans le quotidien de l'enfant
  - Activités dirigées : pour qui ? pour quoi ?
  - Quelle place pour les jeux en extérieur et la relation avec la nature ?
- **Adopter une posture professionnelle favorable à l'accompagnement au quotidien de l'enfant dans ses activités ludiques**
  - La sécurité physique et affective
  - Le travail d'équipe et la réflexion pédagogique
  - La place de l'observation dans la qualité de la proposition ou comment répondre au mieux aux besoins de chacun ?
  - Quelle place pour l'adulte dans le jeu de l'enfant ?
  - La question de la prise de risque
- **S'interroger sur l'aménagement de l'espace dans la proposition ludique**
  - Comment penser l'aménagement de l'espace pour favoriser le jeu, l'éveil et le développement de l'enfant ?
  - Valoriser la place de l'extérieur
  - Réfléchir au choix et à la qualité des jeux/jouets proposés
- **Valoriser la place du jeu dans le quotidien de l'enfant auprès des familles**
  - Mettre le jeu au cœur des besoins de l'enfant
  - Le jeu, support à la relation
  - Se questionner sur ce que l'on transmet aux parents sur la journée de l'enfant
  - Le projet pédagogique comme support à l'échange.

## Questionner et étayer ses pratiques d'éducation bienveillante et positive grâce aux apports des neurosciences

Prérequis : Professionnels en situation d'accompagnement de jeunes enfants en structure ou à domicile

Exclusivement en intra

### Coût :

Nous consulter

14 heures

**Brigitte DOUSSIN,**  
Consultante en Petite Enfance et  
Formatrice

Cette formation va permettre aux professionnel(le)s de la petite enfance en structures de développer leurs connaissances sur les neurosciences. Ces apports visent à questionner et développer leurs pratiques de façon à adopter une posture professionnelle adaptée aux besoins des jeunes enfants et gérer les émotions de chacun. Le travail en équipe demande de s'impliquer individuellement et collectivement autour de la notion de co-éducation positive avec le parent en adéquation avec le développement du jeune enfant. La formation a donc pour objectif de développer des qualités personnelles afin de faire progresser des pratiques professionnelles individuelles et communes permettant une évolution vers un projet pédagogique basé sur la bienveillance.

### OBJECTIFS

- Développer ses connaissances sur les apports des neurosciences et le lien avec le développement du jeune enfant
- Consolider la « gestion » par l'adulte des émotions de l'enfant et développer des postures pédagogiques nécessaires à la construction positive de la « prime enfance »
- Appréhender et créer les conditions favorables à l'émergence des différents leviers qui permettent de soutenir les parents au quotidien dans l'éducation de leurs enfants
- Identifier les principes et les pratiques de la communication bienveillante et les rendre opérationnelles sur le terrain professionnel pour adapter son comportement face à des situations complexes.

### CONTENUS

- **Principaux éclairages et enseignements des neurosciences sur le cerveau du jeune enfant, son évolution, ses mécanismes, son fonctionnement (circuits cérébraux, connexions, neurones miroirs...) en lien avec les travaux et expériences récentes**
- **Apports sur l'épigénétique, les facteurs environnementaux, sociaux, éducatifs, vécu familial et personnel façonnant l'enfant en lien avec les interactions des différentes sphères du développement**
- **Les émotions chez l'enfant et leurs utilités dans le développement de l'enfant**
  - Adapter sa posture professionnelle et mettre en place un savoir-être en lien avec le développement du cerveau du jeune enfant
  - Être en capacité de s'écouter pour écouter et accueillir les émotions de l'enfant
  - L'accueil des émotions des parents et l'individualisation des transmissions. Le rôle et les limites du travail du professionnel
- **Les principes de la communication bienveillante**
- **Les postures à tenir au quotidien utiles à l'établissement d'une communication bienveillante à l'endroit d'un jeune enfant et de sa famille.**

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Photo langage et supports vidéos
- Jeux de rôles
- Echanges d'expériences et analyse de la pratique
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

# 20 ENFANCE ET ADOLESCENCE

## Comprendre et accompagner la fugue de l'adolescent

Prérequis : Tout professionnel confronté dans ses pratiques à des situations de fugue chez l'enfant et l'adolescent

Exclusivement en intra

**Coût :**  
Nous consulter

14 heures

**Hilkka DOMZIG,**  
Coach et Consultante en éducation et en parentalité certifiée Filliozat  
Coordinatrice psychopédagogique de Pro Prognos Bonn et Formatrice

Les parents, les familles d'accueil, les professionnels des établissements et services accueillant ou accompagnant des enfants et adolescents en rupture familiale sont particulièrement exposés à la rencontre avec la problématique de la fugue. Comment mieux l'appréhender, en comprendre les motivations, gérer les risques et le prévenir au mieux, que ce soit avant, pendant, ou après le passage à l'acte ?

### OBJECTIFS

- Actualiser ses connaissances théoriques sur l'adolescence
- Comprendre le passage à l'acte
- Comprendre et accompagner le comportement de fugue dans son contexte
- Explorer les réponses du système familial et institutionnel
- Appréhender les différentes formes de responsabilités professionnelles liées à la fugue.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques
- Echanges autour des pratiques professionnelles et à partir de situations concrètes
- Appropriation d'outils professionnels
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire).

### CONTENUS

- **L'adolescence : approche générale**
  - L'adolescent : son corps, son psychisme, son environnement
  - Le développement de l'adolescent ; les transformations hormonales et identitaires
  - L'agir et le passage à l'acte
  - Période de transgression et de prise de risque
- **Les troubles de comportements et les conduites à risques**
  - Les déclencheurs du passage à l'acte
  - Reconnaître les signes annonciateurs
  - Les activités associées à la fugue
  - Lien entre la fugue et les conduites à risque
  - Les fugues répétitives
  - L'errance
- **Mieux comprendre la fugue**
  - Définition de la fugue et les questions légales : qui est responsable ?
  - Distinction entre l'errance et la sortie non autorisée
- **L'analyse des fugues**
  - InSCRIPTION de la fugue dans la théorisation du passage à l'acte
  - La fugue comme défaut de mentalisation et/ou rupture de la pensée
  - La fugue, symptôme de la problématique du lien : dysfonctionnement du système familial ?
  - La fugue comme expression de la violence ou de l'agressivité
- **Comment accompagner le phénomène de la fugue ?**
  - À la recherche du sens
  - Prévention avant la fugue
  - Le moment de la fugue
  - Le retour, moment clé
  - Explorer les réponses familiales et institutionnelles
- **Les raisons de la fugue**
  - Repérage et étude du contexte
  - Rechercher les motivations du passage à l'acte
  - Repérer les éléments déclencheurs
- **Le sens de la fugue**
  - Les indicateurs d'alerte
  - Fugue et problématique d'attachement
  - Adolescence, agir et conduites à risque
  - Fugues et traumatisme
  - Proximité avec les conduites suicidaires, avec les scarifications
  - Fugues et psychopathologies
  - Fugue et rapport à l'autorité
  - Fugue et démarche d'autonomie
  - Fugue et interrogation du cadre
  - Mieux intervenir : envisager des pistes pour réduire les risques
- **Construction d'un référentiel sur les positionnements institutionnels et les « conduites à tenir » au niveau :**
  - Du besoin de l'empathie dans les passages à l'acte
  - De la procédure de déclaration
  - De la gestion des contacts téléphoniques
  - De la gestion des impacts sur les pairs et le groupe
  - Du travail avec la famille
  - De la gestion du retour
  - Des pistes à travailler en fonction du sens de la fugue
- **Mieux prévenir**
  - Éviter les répétitions par un travail inter-crisis
  - Repérer en amont les facteurs de risque et éléments déclencheurs
  - Éviter les épidémies par un travail avec le groupe
  - Analyser l'impact de l'organisation de l'établissement et de la situation de placement
- **Co-construction d'un outil d'analyse et d'intervention permettant de :**
  - Repérer les facteurs de risque, les indicateurs, les déclencheurs
  - Comprendre le sens de la fugue et des actes associés pour chaque situation
  - Comment travailler avec le jeune autour de ses comportements problématiques

## Développer ses pratiques professionnelles pour renforcer la résilience chez l'enfant

Prérequis : Travailleurs sociaux intervenant auprès d'enfants et d'adolescents en structure ou à domicile

**Exclusivement en intra**

**Coût :**

Nous consulter

14 heures

**Hilkka DOMZIG,**

Coach et Consultante en éducation et en parentalité certifiée Filliozat  
Coordinatrice psychopédagogique de Pro Prognos Bonn et Formatrice

Les ressources sont considérées comme un moyen de satisfaire les besoins fondamentaux et jouent un rôle important pour la santé et le bien-être, mais aussi dans le processus psychothérapeutique. C'est justement en situation de stress qu'il est difficile de garder à l'esprit ses propres ressources en plus des problèmes. Expérimenter des ressources est source de guérison et de bien-être. Cette formation a pour objectif de délivrer des apports théoriques et pratiques permettant d'intégrer une approche et des méthodes pour activer les ressources que vous pourrez utiliser pour vous-même et pour les enfants de manière ciblée dans la relation d'accompagnement ou d'éducation.

### OBJECTIFS

- Renforcer la perception de vos propres ressources et de celles des enfants
- Intégrer des méthodes pour améliorer leur bien-être par une activation ciblée des ressources, dans le contexte de l'accompagnement et dans la vie quotidienne
- Acquérir des techniques utiles à la co-régulation de leurs états émotionnels
- Développer votre posture professionnelle pour créer des relations d'accompagnement sécurisées
- Actualiser vos connaissances sur la résilience et découvrir des outils pratiques pour la soutenir.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Méthodes actives et participatives
- Echange et analyse de pratiques
- Dynamique d'intervention interactive
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

### CONTENUS

- **Les neurosciences et la résilience dans l'enfance**
  - La résilience : définition et conditions
  - La co-régulation émotionnelle : apprendre à sortir des états stressant/paralysants ou de trouver des états sécurisés/actifs
  - Les conditions de base dans la relation à la figure d'attachement
  - Comment apprendre aux enfants à réguler stress et émotion
  - Soutenir les ressources dans l'enfance
  - Le corps, les relations, le mental et le sens
  - Le jeu, la créativité, le mouvement, les relations, la nature, les animaux, la lecture, le contact physique
- **Informations scientifiques sur l'effet de l'activation des ressources sur la santé psychique et le développement de l'enfant**
  - Le système nerveux et la régulation émotionnelle
- **Les perturbations du système nerveux en cas de traumatisme**
  - Le nerf vagal et ses fonctions de régulation
  - La neuroception de la sécurité interne
  - L'état d'hypervigilance
- **Réflexion sur une attitude orientée vers les ressources vis-à-vis de soi-même et des enfants**
  - Un environnement sécurisé
  - Des relations positives
  - Des perceptions positives
  - Des moments positifs
  - La confiance
  - L'optimisme
  - Le rôle du corps dans la régulation
- **Attitudes professionnelles adaptées face aux situations différentes**
  - Le pouvoir de l'empathie
  - Les outils pour être dans l'ici et le maintenant
  - L'enfant et le deuil
  - L'enfant ressasse et renforce ses traumatismes
  - La création de lien avec un enfant traumatisé
- **Méthodes d'activation des ressources actuellement disponibles et perdues**
  - Un projet qui fait sens
  - Le jeu et la créativité ; les contes et l'imaginaire
  - Le mouvement et la méditation
  - Les relations sécurisantes
- **Utiliser l'activation des ressources pour traiter les problèmes**
  - Soutenir l'enfant à activer ses ressources
  - Prendre conscience des différents états
  - L'accueillir tel qu'il est
  - Choisir une ressource pour changer d'état
  - La co-régulation des états émotionnels
  - La résilience.

## Etayer ses pratiques de soutien à la parentalité auprès de parents d'enfants relevant de la protection de l'enfance

Prérequis : Tout professionnel en situation d'accompagnement de la parentalité de parents d'enfants relevant de la protection de l'enfance

Exclusivement en intra

### Coût :

Nous consulter

14 heures

### Hilkka DOMZIG,

Coach et Consultante en éducation et en parentalité certifiée Filliozat  
Coordinatrice psychopédagogique de Pro Prognos Bonn et Formatrice

L'évolution du cadre juridique de la Protection de l'Enfance a conduit les professionnels de ce secteur à repenser leurs pratiques, en lien avec la place accordée aux parents et la prise en compte de leurs droits. Pour autant, ce travail avec les parents conduit souvent à des incompréhensions, des blocages, voire des résistances.

De même, l'évolution des configurations familiales et la transformation des liens familiaux ont amené certains parents à être accompagnés par des professionnels pour trouver des repères, une écoute et un soutien dans l'affirmation de leurs fonctions parentales.

Aussi, les pratiques de soutien à la parentalité visent à favoriser une véritable rencontre entre parents et professionnels dans l'intérêt de l'enfant accompagné.

### OBJECTIFS

- Actualiser ses connaissances théoriques sur la famille et la parentalité pour améliorer sa capacité d'analyse des situations relationnelles
- Appréhender les différents systèmes familiaux et le rôle des parents
- Comprendre les rôles et les places de chacun, en analysant les comportements et adapter l'accompagnement
- Comprendre et analyser les comportements des enfants et des parents en termes d'attachement
- Identifier les compétences et les « dysfonctionnements » des familles pour adapter la prise en charge de l'enfant
- Utiliser des outils d'accompagnement favorisant le processus du changement au sein des familles
- Identifier et échanger autour des postures et des modes d'interventions des professionnels

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Travaux théoriques et pratiques  
Échanges autour des pratiques professionnelles et à partir de situations concrètes  
Appropriation d'outils professionnels  
Mise en situation individuelle des acquis de la formation (simulation, jeux de rôle, etc.).

### CONTENUS

- **La théorie de l'attachement et le lien parent enfant**
  - Les différents styles d'attachement
  - Les styles d'attachements des parents
  - Les liens enfants-parents
  - Les bases pour un attachement sécurisé
- **Comprendre les réactions des enfants et adolescents face aux parents**
  - Les troubles du comportement
  - La suradaptation
  - L'enfant parenté
  - L'enfant rebelle
  - L'enfant violent
  - Les réactions des enfants aux retrouvailles avec les parents
- **Approche systémique de la famille**
  - La famille est un système en interaction
  - Les bases pour un système de famille dynamique
  - L'homéostasie et le patient désigné
  - Le cycle de vie
  - S'appuyer sur la compétence des familles
- **La parentalité**
  - Les définitions
  - Les différents styles de parentalité
  - Les enjeux de la parentalité
  - La parentalité face aux changements du cadre de loi
  - Soutenir les parents et faire émerger leurs compétences
  - Les effets du placement sur la parentalité
  - Le besoin de l'empathie et la limite
- **Les dysfonctionnements parentaux**
  - Le manque d'expérience et de savoir-faire
  - Le manque d'outils relationnels enfant parent
  - Le manque de soutien
  - Les situations limites de la parentalité : carences, négligences, maltraitances
  - Les écueils de la parentalité : maladies psychiatriques, addictions, conflit conjugal, précarité...
- **Soutenir la parentalité dans le cadre de l'accueil de l'enfant : MECS, famille d'accueil, relais...**
  - Le cadre législatif
  - Le vécu du placement
  - Les visites en présence d'un tiers
  - La place des parents et l'institution
  - La guidance parentale et la posture du guidant
  - L'alliance
  - Les résistances familiales
  - L'empathie et le feedback
  - Connotation positive et recadrage
- **Outils pour travailler avec les familles :**
  - Techniques d'entretien
  - Outils de gestion de stress
  - Outils de régulation émotionnelle
  - Techniques de recadrage
  - L'importance du jeu et de la joie dans la relation avec l'enfant
- **Posture professionnelle d'accompagnement**
  - Les postures
  - Les phases du processus
  - Les entretiens
  - Les visites à domicile
  - Le travail en équipe
  - Les accompagnements.

## 23 ENFANCE ET ADOLESCENCE

### Gérer l'agressivité chez l'enfant/adolescent, savoir prévenir et contenir des comportements dangereux

Prérequis : Travailleurs sociaux intervenant auprès d'enfants en structure ou à domicile

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

21 heures

**Grégory ROMITO,**  
Educateur spécialisé et Formateur  
**Stéphane EMPIO,**  
Psychologue clinicien, Psychothérapeute et Formateur

L'agressivité est la manifestation de la tendance à nuire à autrui, que ce soit de façon réelle, imaginaire ou symbolique. Au cours des cinq premières années de la vie, les expériences développementales de l'enfant sont des défis importants tant pour l'enfant que pour les personnes qui en prennent soin.

L'évolution cognitive et affective conduit l'enfant à exercer une maîtrise pulsionnelle adaptée, à tolérer la frustration et à accéder à l'indépendance. L'affirmation de soi se heurte aux limites et aux règles établies par les référents éducatifs. Alors l'agressivité dans la conduite de l'enfant s'active.

#### OBJECTIFS

- Approfondir ses connaissances théoriques sur le concept de l'agressivité
- Comprendre le mécanisme de l'agressivité
- Adapter la conduite éducative face au comportement agressif de l'enfant
- Réaménager l'espace d'accueil de l'enfant.
- Acquérir une approche et des techniques de contenance de comportements agressifs ou violents.

#### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques
- Etudes de situations
- Analyse des pratiques
- Aménagement du territoire.
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

#### CONTENUS

- **Différence entre violence et agressivité**
- **Approche psychologique**
- **Approche psychanalytique**
- **L'agressivité dans le développement de l'enfant/adolescent**
- **La notion de cadre**
- **La punition (définition, effets, enjeux)**
- **La réparation (définition, effets, enjeux)**
- **Etudes de situations apportées par les participant.e.s**
- **Approche et techniques de contenance de comportements agressifs ou violents**
  - Gestion du stress et des émotions
  - Gestion des urgences et événements exceptionnels de sécurisation et de protection
  - Identifier le degré d'urgence et de tension et les modalités de gestion de la situation au regard des limites de sa fonction et à l'aide des protocoles mis en place dans l'établissement
  - Veiller à l'application des règles et usages de la vie en collectivité.
  - Mise en situation / exercices
  - Apports techniques de gestion de situation de crise et de conflit.

## Questionner la vie relationnelle, affective et sexuelle chez l'adolescent et ses pratiques d'accompagnement

Prérequis : Travailleurs sociaux intervenant auprès d'enfants et/ ou d'adolescents en structure ou à domicile

Exclusivement en intra

### Coût :

Nous consulter

14 heures

**Catherine ROUMAGNAC,**  
Psychologue Clinicienne,  
Psychothérapeute, Diplômée de Paris V  
Sorbonne, Experte auprès de la Cour  
d'Appel de Rouen

L'enfant est un être social qui crée des liens signifiants avec son environnement. Il développe des compétences relationnelles. Intervenant à la puberté, le passage de l'enfance à l'adolescence est un processus complexe et un moment crucial dans la construction identitaire et psychique de l'adolescent. L'adolescence est une période durant laquelle interviennent de nombreux changements correspondant à des besoins se situant à différents niveaux : physiologique, psychologique, cognitif, social...

L'adolescence est un bouleversement existentiel qui vient réactiver les problématiques de l'enfance, tant du point de vue relationnel, affectif que sexuel. Période d'importantes transformations, elle est profondément aussi une période d'émancipation et de transition vers le statut d'adulte.

Cette formation se propose de délivrer des apports théoriques et pratiques permettant de comprendre ces processus développementaux et de questionner les pratiques d'accompagnement pour mieux répondre aux besoins relationnels de l'enfant et l'adolescent.

### OBJECTIFS

- Développer des apports théoriques et pratiques relatifs à la vie relationnelle, affective et sexuelle chez l'enfant et l'adolescent
- Réfléchir sur les pratiques éducatives d'accompagnement des jeunes accueillis
- Echanger autour de pistes de réflexion et d'action dans l'accompagnement des jeunes accueillis pour une meilleure prise en compte de leurs besoins et attentes en lien avec la thématique de la formation.

### CONTENUS

- **Le Remaniement de la Personnalité Affective**
  - Crise narcissique et identitaire avec angoisse intense
  - Bouleversement Pulsionnel
  - Questionnement existentiel
  - Réactivation de la problématique œdipienne
  - Elaboration d'un roman familial
  - Fantasme du changement de rôle
  - Prise de risque pour accéder à l'autonomie
- **Le Développement Intellectuel (PIAGET)**
  - La Pensée Formelle (PIAGET) : 12 ans/ âge adulte
  - Les Cognitions Sociales
- **Le Développement Affectif (FREUD)**
  - La Puberté
  - Stade Génital (FREUD)
  - Les Effets Psychologiques du Développement Pubertaire
- **Le Développement Psycho-Social (WALLON / ERICKSON)**
  - L'Achèvement de la Personne
  - Les Etapes de la Génitalisation
  - Le Comportement Social
- **La Sexualité des Adolescents**
  - La Sexualité Génitale
  - La Précocité des Rapports Sexuels
  - L'Identité Sexuelle
  - L'Orientaion Sexuelle
  - Les Perturbations de la Sexualité
- **Les Rites de Passage**
- **Le Passage à l'Acte.**

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Règles de confidentialité et de discrétion professionnelle
- Etude de situations (les participants sont invités à venir en formation avec des situations auxquelles ils ont été confrontés et les éléments pour leur présentation)
- Analyse des pratiques
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## 25 ENFANCE ET ADOLESCENCE

### Savoir animer la vie quotidienne d'un groupe d'enfants et des activités comme des supports de médiation éducative

Prérequis : Travailleurs sociaux intervenant auprès d'enfants et d'adolescents accueillis en établissement.

De par ses règles, ses rituels, ses routines, la vie quotidienne confronte régulièrement l'éducateur à des difficultés pour instaurer une relation éducative satisfaisante. Dans ce contexte, la mise en place d'un tiers peut s'avérer être un enjeu important.

L'activité est un outil dont peut se saisir l'éducateur comme support à la relation : on parle de médiation éducative. La médiation éducative est définie par Joseph Rouzel comme un « espace de rencontre et d'activité dans lequel la relation éducative s'exerce, espace où se transmet, dans le creuset de la relation éducative, un certain savoir et savoir-faire sur le monde et sur la vie en société ».

Cette formation a pour objectifs de resituer les enjeux de l'animation de la vie quotidienne d'un groupe de mineurs et de délivrer des apports permettant de questionner et d'étayer à l'endroit des participants leurs pratiques de conception et de mise en œuvre d'activités auprès d'enfants et/ou d'adolescents accueillis au titre de la protection de l'enfance.

#### OBJECTIFS

- Resituer les enjeux de l'animation de la vie quotidienne d'un groupe de mineurs accueillis au titre de la protection de l'enfance
- Savoir y proposer des activités comme des supports de médiation éducative
- Délivrer des apports théoriques et méthodologiques permettant de questionner et d'étayer auprès des participants leurs pratiques de conception et de mise en œuvre d'activités de la vie quotidienne d'un groupe comme des supports de médiation éducative auprès des enfants et/ou adolescents accueillis au titre de la protection de l'enfance.

Exclusivement en intra

#### Coût :

Nous consulter

14 heures

**Vincent MANSOURI**  
**Ludovic RETOUT,**  
Educateurs spécialisés et Formateurs  
vacataires à l'IFEN

#### CONTENUS

- **Qu'est ce qu'une médiation éducative ? Pourquoi parle-t-on de médiation ? La médiation dans la vie quotidienne**
  - Introduction et définition des termes
  - La vie quotidienne (base du travail éducatif, respect des rythmes de l'enfant, de ses besoins, les rituels)
  - Les différents types de médiation : pédagogiques, culturelles, sportives
  - Les avantages et inconvénients d'une médiation éducative
- **La mise en place d'une médiation éducative ( mise en situation concrète)**
  - La médiation au service du projet, collectif et individuel
  - La réflexion préalable (objectifs, caractère innovant de l'activité)
  - La population (constats des difficultés du public accueilli, leurs potentiels, leurs compétences, leurs désirs....)
  - Le choix de l'activité (pourquoi ce support, les objectifs de l'activité)
  - Ressources internes et partenariat
  - Les moyens (durée, choix du lieu, l'espace, matériels, budget...)
  - Déroulement (installation, rites d'entrée et sortie de l'activité)
- **La dimension éducative**
  - Le rappel du cadre (règles, consignes, respect de l'autre)
  - La posture éducative (implication dans l'activité : pourquoi ? Comment ? La bonne distance, l'observation, l'écoute, l'empathie...)
  - La médiation éducative comme support à la relation (triangulation, nouvelle perception de l'éducateur par l'enfant, renforcement du lien....)
- **L'évaluation**
  - Critères d'évaluation, fréquence, support
  - La médiation éducative comme support au changement visé (réponse à des problématiques particulières)
  - Et après ?
- **Mise en situations concrètes (penser et élaborer une activité médiatrice en lien avec des problématiques spécifiques autour d'un public ciblé).**

#### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Echanges et partage d'expériences autour des pratiques professionnelles en matière d'animation de la vie quotidienne d'un groupe et de médiation éducative
- Mise en situation concrète
- Dynamique d'intervention interactive
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Sécuriser les parcours en protection de l'enfance

Prérequis : Tout professionnel éducatif intervenant auprès d'enfants et adolescents accompagnés en protection de l'enfance

Exclusivement en intra

### Coût :

Nous consulter

21 heures

### Fabienne BASSOT,

Psychologue, Formatrice-Consultante, Ex-Directrice d'établissement médico-social.

L'impératif de « travailler à la sécurisation du parcours de l'enfant en protection de l'enfance » est centrale dans l'ensemble des textes récents (loi du 16 mars 2016, du 7 février 2022, stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance). Cependant, dans les faits, les enfants en protection de l'enfance peuvent connaître des ruptures importantes. Ces ruptures peuvent être liées aux difficultés que rencontrent les enfants eux-mêmes et face auxquelles les réponses des institutions et des professionnels qui les accompagnent peuvent ne pas être adaptées. La formation a pour objectif de mieux appréhender les mécanismes et facteurs de rupture de parcours et de proposer des stratégies d'accompagnement permettant de prévenir les ruptures ou de les préparer et de les accompagner au mieux lorsqu'elles sont inévitables.

### OBJECTIFS

- Intégrer des apports théoriques et pratiques sur la notion de parcours en protection de l'enfance
- Savoir évaluer les besoins de l'enfant en protection de l'enfance afin de stabiliser davantage les parcours
- Identifier les modalités de coopérations interprofessionnelles et interinstitutionnelles pour lutter contre les ruptures de parcours
- Echanger autour des pratiques et postures professionnelles pour mieux préparer et accompagner les situations de changements.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Contenus théoriques et pratiques  
 Exercices pratiques de parcours en protection de l'enfance : leurs enjeux et conséquences pour les professionnels  
 Prise en compte des besoins fondamentaux et droits de l'enfant  
 Support power point

- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

### CONTENUS

- **La notion de parcours en protection de l'enfance**
  - Aspects législatifs et conceptuels sur la notion de parcours dans les politiques sociales
  - La notion de rupture : une notion complexe (rupture/ séparation/ changement)
  - Eléments de connaissances sur les ruptures de parcours en protection de l'enfance
- **Besoins fondamentaux et théorie de l'attachement**
  - La démarche de consensus sur « les besoins fondamentaux de l'enfant en protection de l'enfance »
  - Comment mieux prendre en compte les besoins de l'enfant ?
  - L'ajustement des pratiques professionnelles à la lecture de la théorie de l'attachement
- **L'évaluation en protection de l'enfance : un outil majeur pour la construction du projet en fonction des besoins identifiés**
  - Les référentiels et cadre d'observation
  - Repérer les situations à risque de rupture de parcours
  - Comprendre les troubles de l'enfant et de l'adolescent pour prévenir les ruptures
- **Permettre le développement du pouvoir d'agir des enfants et adolescents pour qu'ils puissent s'approprier leur parcours**
  - L'accompagnement des situations de ruptures
  - Etudes de quelques situations types de protection de l'enfance : changement de famille d'accueil, retour en famille, accompagnement vers l'autonomie....
- **Modalités de coopération interinstitutionnelle et interprofessionnelle pour stabiliser les parcours**
  - La part des organisations institutionnelles dans les situations de ruptures
  - Les implications en termes de postures et de pratiques professionnelles de la nécessaire coopération et coordination des acteurs.

### Accompagner des personnes handicapées vieillissantes avec déficience intellectuelle

Prérequis : Travailleurs sociaux intervenant en structure ou à domicile auprès de personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

14 heures

**Maria-Teresa PENNISI,**  
Psychologue clinicienne  
**Fabienne RUDLOFF,**  
Psychomotricienne, Equithérapeute

L'espérance de vie des personnes présentant une déficience intellectuelle est passée de 20 ans à 70 ans entre 1930 et 2000. Le vieillissement de cette population représente une problématique en émergence, dont les enjeux concernent l'ensemble des acteurs de la santé, du secteur social et médico-social. Afin d'éviter que les personnes avec DI subissent une double stigmatisation (préjugés concernant l'âge et la déficience), il est important d'encourager la sensibilisation à la spécificité d'accompagnement de personnes vieillissantes présentant une DI. L'ambition de cette formation est de permettre aux professionnels ou accompagnants d'apprécier ce qui relève de la DI ou du vieillissement ; de mettre en lumière les modalités d'intervention, l'ajustement de l'environnement et les mesures de soutien les plus bénéfiques afin d'améliorer les conditions de vie des personnes handicapées vieillissantes présentant une déficience intellectuelle.

#### OBJECTIFS

- Développer ses connaissances dans le domaine du vieillissement des personnes avec déficience intellectuelle
- Identifier des indicateurs pertinents et en apprécier l'origine : vieillissement ou déficience
- Comprendre l'importance de l'environnement
- Apprécier les outils d'évaluation et l'intérêt de l'observation
- Renforcer les savoir-faire dans le domaine du maintien des acquis et du lien social.

#### CONTENUS

- **La déficience intellectuelle**
  - Définitions et critères selon AAIDD et OMS
  - Les manifestations : point de vue théorique, puis point de vue pratique
  - Les fonctions exécutives
- **Le vieillissement**
  - Vieillissement général
  - Le vieillissement chez les personnes avec DI
  - Les facteurs aggravants et les facteurs de soutien
  - Prévention : identification d'indicateurs pertinents
- **Mises en situation / outils d'évaluation**
  - Analyse d'une situation concrète en travail de groupe
  - Hypothèses de travail, argumentaire, évaluation et ajustements
  - La posture réflexive
  - Connaissance et appréciation des outils d'évaluation existants concernant le vieillissement : leur adaptation au public avec DI ?
- **L'observation**
  - Définitions
  - Vigilance, attention, observation : quelles différences ?
  - Analyse de séquences filmées.

#### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Méthodologie active et participative
- Etude de situations concrètes
- Travail collectif et en petits groupes
- Alternance d'apports théoriques, pratiques et méthodologiques
- Evaluation individuelle des acquis de la formation

## Adapter ses pratiques d'accompagnement des travailleurs en situation de handicap en lien avec la logique de transformation des ESAT

Prérequis : Professionnels exerçant en ESAT en situation d'accompagnement de travailleurs en situation de handicap

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

7 heures

**Sabine CAILLET,**

Dirigeante spécialisée dans le Management et marketing des structures de l'économie sociale et ex-Directrice d'ESAT

En 2019, le rapport de l'IGAS met en évidence les constats et orientations souhaitables pour l'évolution des ESAT et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Porté par une volonté politique inclusive, est né le plan de Transformation de l'Offre des ESAT en 2021.

Ce Plan global, articulé autour de 17 engagements déclinés en 31 mesures, a pour enjeu d'impulser une nouvelle dynamique en confortant la mission d'accompagnement et le modèle attendu des ESAT.

Le gouvernement rend son projet de loi le 7 juin 2023 pour le plein emploi, la Priorité à l'emploi en milieu ordinaire, l'amélioration des droits des travailleurs d'ESAT, l'accès simplifié en cas d'invalidité... De nouvelles mesures renforcent le droit des Travailleurs d'ESAT et accentuent la notion de parcours professionnels. Cette nouvelle dynamique modifie les modalités d'accompagnement des professionnels auprès des personnes accompagnées.

L'objectif de la formation est d'identifier les enjeux et les leviers de transformation de l'offre des ESAT et des pratiques d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs d'ESAT en situation de handicap.

### OBJECTIFS

- Se repérer dans la mise en œuvre des nouvelles mesures d'évolution des ESAT et les orientations du plan de transformation
- Identifier les leviers sur lesquels s'appuyer pour s'engager avec ses équipes et les différents partenaires vers les évolutions indispensables à mener
- Renforcer la démarche inclusive des ESAT par l'ouverture vers l'extérieur et des parcours individualisés favorisant la montée en compétences
- Adapter les pratiques d'accompagnement et postures professionnelles pour favoriser le développement du pouvoir d'agir des travailleurs (autodétermination).

### CONTENUS

- **Le rapport de l'IGAS (oct. 2019) et le plan de transformation des ESAT**
  - Constats et orientations
  - La mission d'accompagnement des personnes dans une trajectoire professionnelle au sein des ESAT, mais aussi vers un milieu adapté et ordinaire
  - La reconnaissance du droit universel au travail en milieu ordinaire
  - Les nouveaux droits des personnes accompagnées
  - La « portabilité » et souplesse des accompagnements (en amont, au sein de l'ESAT et en milieu ordinaire)
- **L'impact de ce plan dans l'élaboration des projets individuels et des pratiques d'accompagnement**
  - Partir du « rêve métier » du Travailleur et de son autodétermination
  - Elargir les trajectoires professionnelles
  - Les nouveaux partenaires sociaux et économiques (développement des partenariats : SPE, EA, Emploi accompagné, parcours renforcé, PMSMP...)
  - Le renforcement des parcours individualisés appuyés par la formation professionnelle
    - le principe d'éducabilité
    - la construction de PPI et le développement des compétences
    - le carnet de parcours et de compétences
    - Formation et professionnalisation : droit à la formation, CPF, la reconnaissance et la valorisation des compétences (RAE, VAE, apprentissage)
  - Identifier les atouts de la structure dans son environnement économique
- **L'impact sur l'évolution du modèle économique**
  - Identifier et positionner les partenaires et personnes ressources
  - Développer une politique commerciale et partenariale inclusive
  - La transformation de l'offre économique des ESAT accompagnée par le Plan (FATESAT).

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie participative : alternance d'apports théoriques et d'échanges thématiques,
- Apports méthodologiques et pratiques (supports de cours)
- Film pédagogique
- Travail en sous-groupes
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire).

## Adapter ses stratégies pédagogiques de communication pour un accompagnement optimal des personnes ayant un TDI

Prérequis : Tout professionnel intervenant, en structure ou à domicile, auprès de personnes en situation de déficience intellectuelle avec ou sans troubles du comportement.

Exclusivement en intra

**Coût :**  
Nous consulter

21 heures

**Maria-Teresa PENNISI,**  
Psychologue clinicienne spécialisée  
**Fabienne RUDLOFF,**  
Psychomotricienne et Equithérapeute

Les politiques inclusives nous amènent à devoir repenser certaines logiques d'apprentissage et à créer de nouvelles dynamiques afin de pouvoir soutenir, avec justesse, les personnes ayant un TDI (trouble du développement intellectuel / déficience intellectuelle).

Cette formation vise à promouvoir des pratiques innovantes dans le développement des stratégies de communication pour les personnes avec TDI.

Pour ce faire, il est essentiel d'accompagner les différents acteurs de terrain à mieux comprendre les particularités de fonctionnement de personnes ayant un TDI. La première des compétences à interroger est celle de la communication : il est essentiel de s'assurer de bien être compris par les personnes avec TDI mais également de leur permettre de se faire comprendre. De fait, l'ensemble du parcours de la personne (scolarité, apprentissage, autonomie, emploi, réseau social...) est conditionné par les compétences communicationnelles et surtout langagières.

Pour que les difficultés à interagir ne soient plus un frein à la mise en œuvre des compétences, cette formation permettra aux professionnels :

- d'identifier les capacités de compréhension des personnes
- d'adapter et d'améliorer les stratégies pédagogiques de communication.

### OBJECTIFS

- Comprendre les spécificités de la DI
- Connaître et identifier les particularités de la communication avec un public ayant un TDI
- Comprendre l'importance du contexte
- Ajuster ses interventions en développant de nouvelles stratégies pédagogiques
- Construire un travail de partenariat avec l'ensemble des acteurs de la personne
- S'inscrire dans une dynamique professionnelle vertueuse : ajustement, réussites...

### CONTENUS

- **Apports théoriques relatifs à la déficience intellectuelle :** exploration des connaissances sur la DI : définition, étiologie, critères...
- **Approche concrète des particularités de fonctionnement des personnes avec déficience intellectuelle (DI) :** diffusion de séquences filmées (à partir de l'évaluation EvaDI) et travail en feed-back permettant d'affiner sa compréhension du public DI
- **Les spécificités de la communication chez un public avec DI**
  - Les pièges de la communication « ordinaire »
  - Les différents outils existants : intérêts et limites (PECS, pictogrammes, supports imagés, FALC...)
  - Différence entre langage expressif et réceptif...
- **Diffusion de séquences vidéos (EvaDI) / cas pratiques :** personnes filmées en situation pour identifier les compétences et difficultés de communication.
- **La dimension technique des actions éducatives :** adaptation des stratégies pédagogiques, transmission, co-construction...
- **Exercices pratiques** permettant d'élaborer de nouvelles stratégies pédagogiques en vue d'optimiser l'efficacité de la communication avec le public

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et apports concrets avec supports vidéo pragmatiques
- Méthodologie active et participative qui donne du sens à sa pratique pour une meilleure efficacité
- Etude de situations concrètes et propositions de remédiation
- Jeux de communication
- Echanges autour des pratiques professionnelles
- Travail collectif et en petit groupe
- Evaluation individuelle des acquis de la formation

30

## PERSONNES EN PERTE D'AUTONOMIE ET EN SITUATION DE HANDICAP

### Adopter les bonnes pratiques dans l'aide à la toilette et la manutention des personnes accompagnées

Prérequis : Travailleurs sociaux intervenant en structure ou à domicile auprès de personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie

Exclusivement en intra

#### Coût :

Nous consulter

14 heures

**Frédérique HAZARD,**  
Infirmière et Formatrice

L'aide à la toilette est un moment particulier qui concentre plusieurs impératifs : respect des règles d'hygiène et de sécurité, une attention à la qualité de confort de la personne et enfin un temps de bien-être. C'est un acte qui fait entrer la relation aidant-aidé dans la sphère de l'intime. Une attitude et des gestes respectant la pudeur de la personne accompagnée sont indispensables.

Toucher et voir le corps de la personne aidée nécessite une attitude qui respecte son intimité et sa nudité. Pour la personne dépendante, c'est un cap de la perte d'autonomie qui peut être mal vécu. Il faut savoir respecter ses habitudes et développer une pratique bienveillante, afin d'inscrire ou de réinscrire la personne âgée ou en situation de handicap dans une dignité et dans le respect de son intégrité. La formation a pour objectif de développer une approche et des techniques relatives à la toilette et à la manutention des personnes permettant aux professionnels d'adopter les bonnes pratiques en matière d'accompagnement et de bienveillance.

#### OBJECTIFS

- Définir la posture professionnelle et ses propres limites dans l'aide à la personne
- Aider à la mobilisation, aux déplacements, à l'installation, l'habillage et au déshabillage, à la toilette de la personne en respectant et en stimulant son autonomie
- Respecter les règles d'hygiène
- Utiliser des méthodes de manutention (avec et sans appareillage) et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des personnes aidées
- Réfléchir à l'importance de la relation par le toucher et la parole.

#### CONTENUS

##### APPROCHE DE LA MANUTENTION

- **Les différentes aides aux transferts et leur utilisation**
  - Le lit médicalisé, la potence de lit, la barre de redressement
  - Le lève personne, les différents types de sangles
  - Le disque pivotant, le guidon de transfert
  - Le drap de glisse
- **Les techniques de manutention**
  - Les principes
  - Les différents modes de participation
  - Les techniques
    - les roulements
    - les translations
    - les rehaussements couchés / assis
    - les redressements couché-assis / assis-debout
    - les abaissements assis-couché/ debout-assis
    - les relevés du sol

##### APPROCHE DE LA TOILETTE

- Les besoins fondamentaux et la relation d'aide
- Les intérêts de la toilette
- Le rôle de l'aidant dans le maintien des capacités de la personne
- Les différents protocoles d'hygiène, en fonction du type de toilette (au lit/au lavabo/à la douche)
- Confort et bien-être
- La toilette adaptée aux différents types de handicap et de dépendance
- Habillage, déshabillage
- La réfection du lit
- Les transmissions
- L'aide aux fonctions d'élimination
- Prévention des escarres
- Attitudes face aux refus
- Notion de bienveillance
- Le respect de l'intimité, l'éthique et la déontologie
- La relation d'aide
- Approche « Humanité ».

#### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Réflexion sur la base de cas pratiques apportés par les participants
- Outils pédagogiques ludiques et interactifs
- Utilisation de matériel de manutention pouvant être présent (lit médicalisé, lève-personne, fauteuil roulant manuel, drap de glisse, disque de transfert...)
- Etude de cas et mise en situation pratique pour les toilettes et la manutention
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

**31**

## PERSONNES EN PERTE D'AUTONOMIE ET EN SITUATION DE HANDICAP

### Comprendre et accompagner de manière adaptée les troubles du comportement chez l'enfant et l'adolescent

Prérequis : Travailleurs sociaux intervenant auprès d'enfants et d'adolescents en structure ou à domicile

Exclusivement en intra

**Coût :**  
Nous consulter

14 heures

**Hilkka DOMZIG,**  
Coach et Consultante en éducation et en  
parentalité certifiée Filliozat  
Coordinatrice psychopédagogique de Pro  
Prognos Bonn et Formatrice

Quand l'enfant et l'adolescent expriment leurs troubles internalisés ou externalisés dans la relation, c'est à l'adulte parent et accompagnateur de comprendre et de l'aider à comprendre ce qui se joue. Tout l'environnement est impacté par ces troubles et nécessite une réponse adaptée. En comprenant les facteurs et les causes déclencheurs et en différenciant les différents types de troubles, le symptôme peut être accompagné et soigné.

#### OBJECTIFS

- Actualiser ses connaissances théoriques sur le développement de l'enfant et de l'adolescent
- Savoir repérer et analyser les troubles du comportement chez l'enfant et chez l'adolescent
- Comprendre, analyser et changer de positionnement professionnel face à l'enfant et l'adolescent présentant des troubles du comportement

#### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

• Cours théoriques et pratiques  
• Méthodes actives et participatives  
• Observation et analyse de pratique  
• Méthode d'intervention interactive  
• Évaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

#### CONTENUS

- **Le développement de l'enfant et comprendre les troubles du comportement**
  - La théorie de l'attachement
  - Les troubles comportements dans la relation à la figure d'attachement
  - La co-régulation émotionnelle
  - Comment analyser les troubles de comportements
- **L'adolescence et les troubles du comportement**
  - Les conséquences des transformations physiques
  - Le développement cognitif
  - Le développement socio-affectif
  - L'attachement et l'adolescence
- **La différenciation des différents types de troubles et des crises**
  - Les troubles de l'opposition
  - Les troubles des conduites
  - Le trouble de déficit de l'attention avec hyperactivité
  - Les troubles dû à un trouble de l'attachement
- **Les facteurs de risque des troubles du comportement**
  - Les facteurs risques propre à l'enfant, à l'adolescent
  - Les facteurs risques familiaux et l'environnement
- **Comment agir en cas de passage à l'acte et conduite à risque**
  - La conduite à respecter
  - Les pièges à éviter
- **L'attitude professionnelle face aux troubles de comportement**
  - Le pouvoir de l'empathie
  - L'intelligence relationnelle au service du mieux vivre ensemble
- **L'analyse des troubles du comportements et les conduites à tenir en fonction du trouble et de la situation**
  - Décoder les comportements
  - Entraînement des apprentissages
- **Stop à la violence éducative face aux troubles de comportements**
  - Comportements agressifs et violence verbale et physique
  - Mensonge et fabulation
  - Vols
  - Fugues
  - Accidents à répétition
  - Addictions
  - Tentatives de suicide
- **Les approches psychopédagogiques et thérapeutiques**
  - L'attitude du 180 degré et les thérapies brèves
  - Les thérapies familiales
  - La psychologie des neurosciences
  - Comment faire face de manière efficace aux perturbations de la relation enfant - adulte dans notre société actuelle ?

## Comprendre et accompagner des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer

Prérequis : Tout professionnel intervenant auprès de personnes atteintes d'une maladie d'Alzheimer ou maladies apparentées.

Exclusivement en intra

**Coût :**  
Nous consulter

14 heures

**Frédérique HAZARD,**  
Infirmière et Formatrice

Le travail auprès des personnes atteintes d'une maladie d'Alzheimer ou présentant des troubles cognitifs nécessite des attitudes spécifiques de la part des professionnels. Pour pouvoir proposer un accompagnement de qualité à ces personnes, il faut tout d'abord comprendre leurs difficultés et les réactions qui en découlent afin d'adapter au mieux les interventions des soignants. Il faut apporter aux professionnels les connaissances nécessaires et les techniques d'intervention adéquates pour gérer les troubles liés à la maladie et leurs conséquences dans tous les gestes de la vie quotidienne.

### OBJECTIFS

- Savoir définir la maladie d'Alzheimer et ses caractéristiques
- Connaître les spécificités de la maladie chez les sujets jeunes
- Comprendre les troubles cognitifs et comportementaux
- Savoir réagir face aux troubles du comportement (désorientation, opposition...)
- Adapter ses interventions à des malades jeunes
- Accompagner les aidants familiaux.

### CONTENUS

- **Définition et présentation de la maladie d'Alzheimer**
  - Qu'est-ce qu'une démence ?
  - Informations générales sur la maladie (hérédité, facteurs de risque, traitement, ...)
  - Poser le diagnostic de la maladie d'Alzheimer
  - Les maladies apparentées
- **Evolution et symptômes**
  - Les différents stades de la maladie
  - Les troubles cognitifs
  - Les modifications de l'humeur et du comportement
  - Evolution des troubles au cours de la maladie
- **Réactions et attitudes des professionnels**
  - Les techniques relationnelles à adopter
  - Le vécu des familles : réactions et attitudes
  - Communiquer avec les aidants familiaux
  - La communication non-verbale
  - Les attitudes face à la personne malade
  - Réagir face aux troubles du comportement
- **Accompagner les activités de la vie quotidienne**
  - L'aide à la toilette
  - L'habillage
  - Le repas
  - Les prises en charge non médicamenteuses.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie interactive
- Mise en situation
- Apports théoriques illustrés par des supports audiovisuels
- Etude de cas
- Partage d'expérience
- Remise d'un livret de formation
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## PERSONNES EN PERTE D'AUTONOMIE ET EN SITUATION DE HANDICAP

Comprendre les troubles psychiques chez des enfants et adultes en situation de handicap mental, savoir les prévenir et mieux y faire face

Prérequis : Tout professionnel intervenant en structure ou à domicile auprès de personnes en situation de handicap mental et porteuses de troubles psychiques.

**Exclusivement en intra**

**Coût :**

Nous consulter

21 heures

**Florence DUTHIL,**  
Formatrice-Consultante et ex-Directrice  
d'établissement médico-social

Les établissements médico-sociaux accueillent de plus en plus d'adultes en situation de handicap mental présentant des troubles psychiques.

Les établissements et services médico-sociaux du secteur handicap enfants accueillent également depuis plusieurs années des enfants, des adolescents et jeunes adultes de 6 à 20 ans, déficients intellectuels avec ou sans troubles associés.

L'émergence ces dernières années de troubles psychiques chez ces publics amène à se poser la question de leur compréhension, de leur prévention et de leur accompagnement.

Cette double spécificité nécessite donc un accompagnement adapté. Cette formation vise ainsi à apporter des éclairages cliniques, des pistes de réflexion et d'action.

### OBJECTIFS

- Actualiser ses connaissances théoriques sur les troubles psychiques et leurs conséquences chez des personnes adultes en situation de handicap mental
- Savoir repérer les troubles psychiques chez des adultes déficients intellectuels
- Réfléchir et échanger autour des bonnes pratiques d'accompagnement des personnes présentant un handicap mental et un handicap psychique.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques (allers retours entre théorie et pratique, à partir d'exemples rencontrés par les participants)
- Etude de cas
- Echanges et analyse de la pratique
- Dynamique interactive engageant la participation des personnes composant le groupe de formation
- Règles de confidentialité et de discrétion professionnelle
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

### CONTENUS

#### LEGISLATION ET HANDICAP PSYCHIQUE

- **L'évolution des textes**
  - Les lois
  - Les recommandations de bonnes pratiques
  - La loi du 11 février 2005
- **Le handicap et définitions : déficiences, incapacités et désavantages**
- **La notion de compensation**
- **Les classifications :**
  - CIM 10
  - CIH
  - CIF
- **Les handicaps**
  - Intellectuel, physique et sensoriel
  - Description du handicap intellectuel
  - Diagnostic (DSM V, WISC, WAIS)
  - Causes et prévalence
  - Conséquences (difficultés inhérentes)

#### TROUBLES PSYCHIQUES ET HANDICAP PSYCHIQUE

- **Evolution de la notion de handicap psychique**
  - Rôle du secteur sanitaire
  - Rôle des associations de parents
  - Le cheminement jusqu'à la loi du 11 février 2005
  - Le handicap psychique dans la société
- **Définitions du handicap psychique**
  - Qu'est-ce qu'un trouble psychique ?
  - Les différents troubles psychiques (CIM 10 et DSM V) : symptômes, prévalence et conséquences
  - Les principaux traitements

#### HANDICAP PSYCHIQUE ET DISPOSITIFS

- **La MDPH et les évaluations**
- **Les structures d'accueil enfants**
- **Les structures d'accueil adultes**
- **Les GEM**

#### HANDICAP PSYCHIQUE ET ACCOMPAGNEMENT

- **L'alliance thérapeutique**
- **L'alliance avec la famille**
  - Le trouble psychique et la famille
  - Quelles relations avec la famille
  - Le triptyque famille-sanitairemédicosocial
- **La scolarité**
- **Le travail**
- **Le soin**
- **L'équipe pluridisciplinaire**
  - Les contraintes institutionnelles
  - Le travail d'équipe : cohérence et travers
  - Les projets d'établissement et personnalisés

#### L'ACCOMPAGNEMENT DU HANDICAP PSYCHIQUE

- **Le comportement-problème**
- **Les réunions**
- **La communication et ses outils**
- **Le PIA**
- **Les outils de gestion du trouble : la salle d'apaisement, le relai, les activités, la déambulation**
- **Les règles de vie**
- **Le suivi médicamenteux.**

Développer le travail de coopération interinstitutionnelle et de coordination de parcours des personnes accompagnées en situation de handicap

Prérequis : Professionnels du travail social en situation d'encadrement ou d'accompagnement des usagers des secteurs social, médico-social et sanitaire

Exclusivement en intra

Coût :

Nous consulter

14 heures

**Fabienne BASSOT,**  
Psychologue, Formatrice-consultante  
et Ex-Directrice d'ESSMS.

La Conférence Nationale du Handicap de Mai 2016 est venue réaffirmer la nécessaire transformation de l'offre d'accompagnement des personnes en situation de handicap en mettant en avant « la construction d'une société réellement inclusive ». S'en sont suivis des objectifs quantitatifs fixés en matière d'inclusion et la constitution d'un certain nombre de dispositifs. Afin de mettre en œuvre ces changements, les établissements médico-sociaux ont à repenser à la fois leurs organisations mais également les pratiques des acteurs en matière d'accompagnement de leurs usagers.

Cette action de formation a pour objectif de délivrer des apports théoriques et pratiques permettant d'actualiser les connaissances des participants relatives à l'évolution des politiques publiques et d'étayer leurs questionnements quant aux enjeux à prendre en considération dans la conception et la conduite des changements à mener à l'horizon 2023 (année de la mise en œuvre de SERAPHIN-PH).

## OBJECTIFS

- Connaître les évolutions de la commande publique
- Analyser les textes réglementaires et de bonnes pratiques s'y rapportant
- Connaître les nouvelles approches conceptuelles
- Mesurer les impacts organisationnels de ces évolutions
- Mesurer les impacts sur les pratiques de ces évolutions.

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Support pédagogique écrit sous forme de power point
- Analyse de situations vécues
- Evaluation individuelle des acquis de la formation

## CONTENUS

**La transformation de l'offre de service : d'une logique de place à une logique de dispositif**

- **Une commande publique marquée par :**
  - Une évolution de regard porté sur le handicap et la quête d'une société inclusive
  - Les avancées de la loi 2005, HPST
  - Le rapport Piveteau
  - SERAPHIN PH : une réforme de la tarification et une transformation attendue de l'offre de services
- **En conséquence une évolution des modèles d'intervention**
  - Le travail en dispositif et ses conséquences
  - La notion de parcours
  - La place de l'utilisateur et de sa famille
  - La notion d'empowerment
  - Le plan d'accompagnement global et la place de la coordination de parcours
  - De la coopération à la co-construction interinstitutionnelle
- **Les conséquences des évolutions de la commande publique sur les acteurs**
- **La nécessaire évolution des organisations**
  - Des services décloisonnés pour favoriser les parcours
  - Des institutions partenaires et les conventions avec les professionnels du libéral
    - Les pôles de compétences de prestations externalisées
    - Les enjeux spécifiques du partenariat avec l'éducation nationale
- **Les conséquences sur le management**
  - Un management par projet pour coordonner les parcours
  - Les exigences de l'animation de réseau
- **Les conséquences sur les pratiques professionnelles**
  - Savoir coopérer
  - Pouvoir coopérer
  - Être motivé pour coopérer
- **Les conséquences sur les postures professionnelles en matière d'accompagnement des enfants et de leurs familles**

### Développer une utilisation pertinente des pictogrammes avec des personnes présentant une déficience intellectuelle

Prérequis : Tout professionnel intervenant, en structure ou à domicile, auprès de personnes en situation de handicap mental avec ou sans troubles du comportement.

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

14 heures

**Maria-Teresa PENNISI,**  
Psychologue clinicienne spécialisée  
**Fabienne RUDLOFF,**  
Psychomotricienne et Equithérapeute

La déficience intellectuelle touche 2.5% de la population et bouleverse la vie personnelle, sociale, affective de la personne présentant une DI et de son entourage. Pourtant, selon notre connaissance et un rapport de l'INSERM, il existe un manque patent d'outils et de formations pour accompagner ce public dans une approche pragmatique et pluridisciplinaire. Il est urgent de proposer des formations pragmatiques et efficaces pour ce public qui est en première ligne des politiques inclusives.

Le pictogramme, tout comme l'émoticône, se veut des vecteurs d'un message spécifique à transmettre. Aborder les pictogrammes/émoticônes avec le public DI est primordial pour s'assurer de la pertinence de leur usage comme facilitateur de communication. En utilisant ces outils, de prime abord élémentaires, le professionnel se doit de vérifier l'adéquation entre la mise en œuvre de pictogrammes ou émoticônes et les éléments de compréhension nécessaires. Cet aspect évaluatif est essentiel dans la communication quotidienne avec le public DI.

Cette formation a pour objectif de délivrer auprès des participants des apports théoriques et pratiques permettant de développer une utilisation pertinente des pictogrammes avec des personnes présentant une déficience intellectuelle.

#### OBJECTIFS

- S'équiper de savoir-faire innovants et comprendre les enjeux de la communication imagée
- Développer ses connaissances sur les particularités de fonctionnement des personnes avec DI
- Identifier les outils d'aide à la communication et évaluer les aptitudes de compréhension aux outils de communication
- S'adapter aux capacités individuelles
- Construire un travail de partenariat avec l'ensemble des acteurs intervenant auprès de la personne accompagnée.

#### CONTENUS

- **Apports théoriques relatifs à la déficience intellectuelle :** définition, étiologie, critères, troubles associés... selon différentes sources : AAIDD, DSM5, CIM...
- **Acquérir des notions de base sur les pictogrammes et émoticônes**
- **Se familiariser avec quelques outils de communication :** pictogrammes, photos, FALC, guidance, signalétique... intérêt et limites
- **Le partenariat :** définition, modalités et importance dans la mise en œuvre de supports de communication
- **Inversion des modalités d'apprentissage :** de la pratique au concept, les actions quotidiennes comme outils éducatifs essentiels à la réflexion
- **Cas pratiques :** diffusion de vidéos comme support à la réflexion - mesurer l'impact de ses pratiques - affiner sa compréhension du public DI
- **Identifier l'importance du contexte et des interprétations individuelles dans la compréhension des supports imagés**
- **Repérer les compétences et les difficultés rencontrées à partir de situations filmées de personnes DI**
- **Elaborer des stratégies de remédiation pour s'adapter aux personnes accompagnées :** séquençage de l'apprentissage, évaluation individuelle, étapes de mise en œuvre, généralisation...

#### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et apports concrets avec supports vidéo pragmatiques
- Méthodologie active et participative qui donne du sens à sa pratique pour une meilleure efficacité
- Etude de situations concrètes et propositions de remédiation
- Echanges autour des pratiques professionnelles
- Jeux autour de la signalétique et de la communication pictographique
- Travail collectif et en petits groupes
- Evaluation individuelle des acquis de la formation

**36**

## PERSONNES EN PERTE D'AUTONOMIE ET EN SITUATION DE HANDICAP

### Faire vivre une approche et une pratique d'accompagnement des personnes centrées sur l'inclusion et le développement du pouvoir d'agir

Prérequis : Professionnels du secteur social ou médico-social cadre ou non-cadre

Exclusivement en intra

Coût :

Nous consulter

14 heures

**Stéphane SAUZEAU,**  
Directeur d'ESSMS et formateur

Le fonctionnement du secteur social et médico-social est empreint de formes de régulation verticale, de logiques de dispositifs qui peuvent éloigner les acteurs de terrain de la question du sens de l'action. Les évolutions autour du développement des politiques inclusives, de fluidité de parcours sont parfois mal comprises, inadaptées parce qu'appliquées dans une recherche d'efficacité de dispositifs, de maîtrise de l'activité et/ou d'optimisation des moyens mobilisés et/ou d'injonction d'innovations sociales. Aussi, les évolutions des politiques sociales doivent s'articuler avec une réflexion suffisante sur la pertinence des projets et accompagnements proposés.

La formation propose de s'arrêter sur les questions de l'inclusion et du développement du pouvoir d'agir et d'en faire les principes et valeurs qui vont sous-tendre l'action et constituer l'arrête centrale ou les fondements des projets.

Cette proposition doit nous amener à réfléchir en ouverture, aux effets sur l'évolution des pratiques professionnelles et du management et nous conduire à inscrire l'intervention sociale et médico-sociale dans le champ plus large de l'ESS et dans le développement local sur les territoires.

### OBJECTIFS

- Connaître la définition et les enjeux de l'inclusion
- Connaître les principes d'une approche d'accompagnement centrée sur le développement du pouvoir d'agir (empowerment)
- Utiliser ces concepts dans sa pratique professionnelle
- Elaborer une grille de lecture basée sur les 2 concepts pour l'élaboration d'une réponse à un besoin
- Etre capable d'expliquer ces concepts et de transmettre leur philosophie dans son environnement de travail
- Etayer ses pratiques d'accompagnement contribuant à l'inclusion et au développement du pouvoir d'agir de la personne accompagnée.

### CONTENUS

- **Inclusion**
  - Les mots ont de l'importance : ségrégation, exclusion, intégration, insertion, inclusion - compensation, accessibilité, société inclusive...
  - Des pratiques favorisant l'inclusion et leurs incidences
- **L'approche centrée sur le développement du pouvoir d'Agir / l'empowerment**
  - Origine du concept
  - Principes et fondements de cette approche
  - Pratiques d'accompagnement et relation d'aide
  - Illustrations de cette approche dans différents domaines et contextes
- **Inclusion et empowerment depuis ma position de travailleur social**
  - Un autre regard sur les publics – Une nouvelle posture professionnelle
  - Impacts sur le projet des personnes accompagnées (co-définition et co-construction...)
  - Relation au territoire et aux services de droit commun
- **Ouverture des principes de l'inclusion et du développement du pouvoir d'agir à d'autres approches : le champ plus large de l'Economie Sociale et Solidaire et la question du développement local.**

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Présentation avec powerpoint, tableau blanc et supports vidéo
- Echanges sur des situations et témoignages
- Etude de documents en sous-groupes et restitutions
- Mises en situation / études de cas
- Distribution en fin de formation d'un document pour consolider les notions et aller plus loin
- Evaluation individuelle des acquis de la formation

## Gérer l'agressivité chez la personne en situation de handicap et savoir contenir des comportements dangereux

Prérequis : Tout professionnel en situation d'accompagnement en structure ou à domicile d'enfants, d'adolescents ou d'adultes en situation de handicap

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

14 heures

**Cédric GIER,**

Formateur et Ex-Directeur Adjoint d'établissement médico-social

La gestion de l'agressivité et de la violence dans les établissements sociaux et médico-sociaux s'inscrit dans le cadre de la bienveillance des usagers et en lien avec les Recommandations de Bonnes Pratiques de l'ANESM / HAS. Ces situations de violence et d'agressivité nécessitent pour les professionnels de réfléchir à leurs origines, aux facteurs déclencheurs, à leurs mécanismes, pour mieux les prévenir et adapter leur positionnement professionnel et leur capacité à faire face à ces comportements.

Pour gérer ces situations, adapter sa communication et mettre en place des outils doivent être au cœur des réflexions en équipe pour faire évoluer les pratiques professionnelles.

### OBJECTIFS

- Identifier et analyser des situations de violence, d'agressivité, de conflit
- Adapter son comportement (communication et gestes) aux situations d'agressivité et de violence face un public en situation de handicap mental et/ou porteurs de troubles psychiques
- Se protéger soi et les autres
- Prévenir la violence et l'agressivité dans un dispositif institutionnel en s'appuyant sur les
- Recommandations de Bonnes Pratiques de l'ANESM / HAS
- Recourir à la contention : dans quel cadre ?

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Echanges et analyses de pratiques sur les situations vécues
- Mises en situation
- Evaluation individuelle des acquis de la formation

### CONTENUS

- **Les représentations de la violence et de l'agressivité chez une personne déficiente intellectuelle ou atteinte de troubles psychiques**
- **Définir violence et agressivité**
- **Les différentes réactions à l'agression**
- **Les notions de handicap, déficience intellectuelle et troubles psychiques** en lien avec la question de l'agressivité et de la violence
- **La notion de responsabilité** : une approche légale et philosophique
- **Mise en situation** : anticiper les situations de violence, adapter sa distance, éviter le conflit
- **S'appuyer sur un dispositif institutionnel éducatif ou thérapeutique pour contenir la violence** : projet d'établissement, projets de service, projets individuels et les référentiels de bonnes pratiques de l'ANESM, des supports à la prévention de la violence. Quels outils ?
- **Mise en situation** : se protéger, protéger les personnes présentes, mettre en place des stratégies avec l'aide d'un tiers
- **Communiquer, repérer les différentes distances et s'approprier les différents espaces pour limiter les risques de violence**
- **Le travail d'équipe et la gestion de la violence.** La place de la parole
- **Le recours à la contention** : aspects législatifs et éthiques.

## Questionner et étayer ses pratiques de soutien à la parentalité auprès de parents d'enfants en situation de handicap

Prérequis : Tout professionnel en situation d'accompagnement de personnes en situation de handicap et de leurs parents

Exclusivement en intra

**Coût :**  
Nous consulter

21 heures

**Florence DUTHIL,**  
Formatrice-Consultante et ex-  
Directrice d'établissement médico-  
social

La notion parentalité a beaucoup évolué ces dernières années. Elle revêt des formes diverses et s'appuie sur des formes différentes de conception ou d'adoption. L'arrivée de l'enfant fait le ou les parents. Le handicap de l'enfant vient percuter les espoirs, les projections qui habitent les parents entraînant un exercice particulier de la parentalité.

Le handicap de l'enfant remanie complètement l'organisation de la famille, le positionnement des parents et de la fratrie, leurs projets, le rapport à la société.

L'accompagnement de parents d'un enfant en situation de handicap est souvent nécessaire mais demande aux professionnels la connaissance des enjeux complexes qui traversent les familles.

Le but de la formation est de permettre aux professionnels de développer les compétences pour accompagner ces familles en s'adaptant aux formes diverses d'exercice de cette parentalité singulière.

### OBJECTIFS

- Actualiser ses connaissances théoriques sur la parentalité pour étayer leur réflexion clinique et éducative en matière d'accompagnement de familles
- Actualiser ses connaissances en ce qui concerne la parentalité d'un enfant en situation de handicap
- Repérer les impacts sur l'organisation de la famille, sur le rapport à la société, et sur l'exercice de la parentalité
- Réfléchir sur les pratiques éducatives d'accompagnement des familles
- Identifier et échanger autour des postures et modes d'intervention des professionnels dans le domaine du soutien à la parentalité.

### CONTENUS

- **Les parentalités**
  - Devenir parent
  - Diversité et spécificité de la famille
  - L'enfant imaginaire et l'enfant réel
  - L'attachement
  - Le portage de l'enfant
  - L'organisation de la famille
  - La famille dans la société
- **Devenir parent d'un enfant en situation de handicap**
  - L'annonce
  - La culpabilité
  - Les fratries
  - L'atteinte
  - Le soutien social
  - L'organisation de la famille à la survenue du handicap
  - Le rapport au handicap
  - La pratique de la parentalité
  - Le sentiment de compétence parentale
  - Les troubles de la parentalité
- **Être parent d'un enfant en situation de handicap**
  - Le parcours
  - Le regard des autres
  - La place du handicap dans la société
  - L'adaptation complète
  - Le parent n'est pas seulement parent
  - Les différentes réactions
  - Les associations de parents
  - Le monde du médico-social
  - Parents ou individus
- **Le soutien à la parentalité**
  - Travailler avec les familles ?
  - Construire le soutien de la parentalité des parents d'enfants en situation de handicap
  - La connaissance du handicap
  - Associer les parents au projet personnalisé
  - La place des familles dans le projet d'établissement
  - Les entretiens avec les parents et la guidance parentale
  - Les annonces
  - La communication
  - Le partage des méthodes d'accompagnement
  - La gestion du dossier et le secret professionnel.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Echanges autour des pratiques professionnelles
- Mises en situation et étude de cas
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Questionner la vie affective, relationnelle et sexuelle chez les personnes en situation de handicap et ses pratiques d'accompagnement

Prérequis : Tout professionnel en situation d'accompagnement de personnes en situation de handicap en structure ou à domicile.

Exclusivement en intra

Coût :

Nous consulter

14 heures

**Elisabeth MEHEUT,**  
Thérapeute systémicienne, sexologue  
et formatrice

La vie relationnelle, affective et sexuelle est un droit fondamental reconnu à toute personne par les textes internationaux et notre Constitution. Comme toute personne, les personnes en situation de handicap ont des besoins et attentes en lien avec ces dimensions de la vie. Que cela soit en établissement ou à leur domicile, la vie affective et sexuelle des personnes handicapées demeure encore un sujet tabou alors même que le handicap dont elles sont porteuses requiert ou peut requérir un accompagnement adapté sur les plans éducatif et social afin de favoriser leur bien-être, leur épanouissement relationnel, affectif et sexuel.

Cette formation a pour objectif de délivrer des apports théoriques et méthodologiques (outils pour développer la connaissance du corps, parler des relations amoureuses, l'intimité et les espaces, le rapport sexuel seul ou avec un partenaire) nécessaires à un accompagnement de qualité des personnes présentant différents types de handicaps.

### OBJECTIFS

- Développer des apports théoriques et pratiques relatifs à la vie relationnelle, affective et sexuelle chez l'enfant, l'adolescent et l'adulte en situation de handicap
- Poser des repères éthiques, légaux et éducatifs
- Réfléchir sur les pratiques éducatives d'accompagnement des personnes en situation de handicap en lien avec les attentes, besoins et demandes inhérentes au développement de leur vie relationnelle, affective et sexuelle.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Méthodes actives et participatives
- Etude de situations (les participants sont invités à venir en formation avec des situations auxquelles ils ont été confrontés et les éléments pour leur présentation)
- Echanges et analyse des pratiques
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

### CONTENUS

- **Interroger la notion de vie relationnelle, affective et sexuelle**
- **Réactualiser ses connaissances liées au développement typique ou non de la vie relationnelle, affective et sexuelle**
- **Le développement de la vie relationnelle, affective et sexuelle de la personne en situation de handicap**
- **Poser des repères sur l'accompagnement et la réalité institutionnelle**
  - Aborder les textes de lois en lien avec l'épanouissement personnel des personnes accueillies, ainsi que les textes en lien avec la question de la vie affective et sexuelle et les structures médico-sociales
  - Travailler autour de la définition des différents espaces dans la vie de la personne accompagnée
- **Le corps, le cerveau et les émotions et leurs places dans la vie affective et sexuelle**
  - La théorie de l'attachement, la découverte du corps, les relations amicales, amoureuses, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, les jeux et rites initiatiques, les habiletés sociales
  - La gestion des situations problématiques
- **Les méthodologies d'accompagnement et outils afin de favoriser la connaissance de soi, l'éducation à la vie affective et sexuelle (le schéma corporel et le fonctionnement du corps, la contraception, la sensibilisation à la vie relationnelle et à la vie sexuelle...)**
- **Construire un programme éducatif.**

40

## PERSONNES EN PERTE D'AUTONOMIE ET EN SITUATION DE HANDICAP

### Repères spatio-temporels et TDI : adapter sa pédagogie pour soutenir l'autodétermination

Prérequis : Tout professionnel intervenant, en structure ou à domicile, auprès de personnes en situation de déficience intellectuelle avec ou sans troubles du comportement.

Exclusivement en intra

Coût :

Nous consulter

21 heures

**Maria-Teresa PENNISI,**  
Psychologue clinicienne spécialisée  
**Fabienne RUDLOFF,**  
Psychomotricienne et Equithérapeute

Selon le rapport d'expertise de l'INSERM (2017), il existe un manque patent d'outils et de formations pour accompagner les personnes avec déficience intellectuelle.

Pourtant, former les professionnels à mieux appréhender les notions d'espaces et de temps est primordial pour adapter leurs pratiques d'accompagnement. En effet, ces notions sont utilisées au quotidien, autant dans le langage que dans les outils mis en place pour aider les personnes avec TDI à se repérer (planning, frises de temps, agenda, calendrier, plans, directions...).

Le langage ainsi que les outils impliquant des repères spatio-temporels restent pourtant difficiles à appréhender alors même qu'ils sont indispensables à l'autonomie et l'autodétermination.

En comprenant mieux comment les personnes avec DI assimilent ces notions, les professionnels permettent un maniement des outils plus efficace et propice au développement du pouvoir d'agir des personnes accompagnées. Ils adaptent également leur langage et leur pédagogie aux capacités des personnes qui pourront davantage agir sur leur environnement (prévoir, planifier, anticiper, se déplacer...).

#### OBJECTIFS

- Enrichir ses connaissances sur la DI
- Evaluer la compréhension des notions d'espace et de temps chez les personnes avec DI et identifier les difficultés
- Optimiser l'utilisation des outils spatio-temporels : agenda, plans, planning, calendrier...
- Adapter sa pédagogie pour soutenir l'autonomie et l'autodétermination
- S'équiper de savoir-faire innovants et s'inscrire dans une dynamique professionnelle vertueuse : perfectionnement - ajustement - réussite - progression.

#### CONTENUS

- **Apports théoriques relatifs à la déficience intellectuelle :** exploration des connaissances sur la DI : définition, étiologie, critères...
- **Approche concrète des particularités de fonctionnement des personnes avec déficience intellectuelle :** diffusion de séquences filmées (à partir de l'évaluation EvaDI) et travail en feed-back permettant d'affiner sa compréhension du public DI
- **Les processus mis en jeu dans la construction des notions spatiales :** vocabulaire, orientation, organisation, relations spatiales, construction des repères dans l'espace...
- **Les processus mis en jeu dans la construction des notions temporelles :** vocabulaire, rythme, rituels, ordre, durée, horaires, calendrier...
- **Diffusion de séquences vidéos (EvaDI) :** personnes filmées en situation pour identifier les compétences et difficultés dans le temps et dans l'espace.
- **Exercices pratiques** permettant d'optimiser l'utilisation des outils d'aide au repérage temporo-spatial (calendrier, montre, panneaux, planning etc...).

#### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et apports concrets avec supports vidéo pragmatiques
- Méthodologie active et participative qui donne du sens à sa pratique pour une meilleure efficacité
- Etude de situations concrètes et propositions de remédiation
- Echanges autour des pratiques professionnelles
- Jeux autour des notions spatio-temporelles
- Travail collectif et en petit groupe
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Sensibiliser à l'accompagnement éducatif des personnes ayant un trouble du spectre autistique

Prérequis : Tout professionnel en situation d'accompagnement d'enfants, d'adolescents et d'adultes avec TSA

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

14 heures

**Amélie VIEL et Aurélie AUVRAY,**  
Responsables de l'Association La Main Tendue et Formatrices

L'autisme est un trouble neurodéveloppemental dont les premiers signes sont perceptibles avant l'âge de trois ans. Les personnes avec autismes perçoivent ainsi le monde d'une façon différente par rapport à une personne dite neurotypique. L'accompagnement de ces personnes nécessitent des méthodes spécialisées recommandées par la Haute Autorité de Santé, sans lesquelles il est difficile de maintenir ou de développer les compétences de la personne ayant un TSA.

Cette formation vise à permettre aux professionnels de développer ou d'actualiser leurs connaissances sur l'autisme. Elle permettra d'accroître leurs compétences en matière d'accompagnement des personnes ayant un TSA et de leur famille.

La participation à cette formation constitue ainsi un premier pas vers une meilleure compréhension de ce trouble et par conséquent un accompagnement plus adapté des enfants, adolescents, adultes concernés et de leurs proches.

### OBJECTIFS

- Repérer les signes d'alerte d'un trouble du spectre autistique
- Comprendre l'autisme et ses particularités
- Connaître et travailler avec les différents partenaires du réseau local
- Construire, mettre en place des outils adaptés et aménager l'environnement de la personne
- Proposer et développer des activités adaptées aux particularités de la personne en lien avec les différentes méthodes d'accompagnement
- Accompagner le projet de la personne et sa famille.

### CONTENUS

- **Présentation de l'autisme**
  - Etat des lieux et exploration des connaissances sur l'autisme
  - Le cadre légal (Loi 2005 – plan autisme – HAS-ANESM)
  - Qu'est-ce que l'autisme : La dyade autistique
  - Les particularités sensorielles
  - Les troubles associés
  - Comprendre et réagir face aux troubles du comportement
  - Le diagnostic et les signes d'alertes : comment accompagner la famille dans cette démarche
  - Identifier et connaître les partenaires du réseau local
- **Adapter ses pratiques et son rôle auprès des personnes avec TSA et de leurs familles**
  - Explication des méthodes d'accompagnements spécifiques (ABA – TEACCH- pairing...)
  - La question du bien-être et les adaptations (structuration de l'espace et du temps)
  - Stratégie pour l'entrée en relation avec la personne et pour favoriser la motivation dans l'accompagnement
  - Création et mise en pratique des outils spécifiques (emploi du temps - séquentiel, économie de jetons...)
  - Echanges autour des situations vécues et des pratiques des stagiaires et remédiations.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Règles de confidentialité et de discrétion professionnelle
- Apports théoriques et pratiques
- Dynamique interactive engageant la parole des professionnels pour rendre compte des situations rencontrées dans leurs pratiques professionnelles
- Méthode active autour de l'analyse de situations problèmes
- Travail en petits groupes
- Mises en situation : exercices
- Création d'outils
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Se questionner sur le consentement libre et éclairé de la personne accompagnée et adapter sa pratique

Prérequis : Tout professionnel intervenant en structure ou à domicile auprès de personnes en situation de handicap

Exclusivement en intra

**Coût :**  
Nous consulter

7 heures

**Sabine CAILLET,**  
Directrice d'ESSMS et Formatrice.

Le consentement libre et éclairé est essentiel pour respecter les droits des personnes en situation de handicap. Il signifie que ces personnes doivent recevoir toutes les informations nécessaires dans un format compréhensible, pour prendre des décisions de manière autonome et sans pression. Pour ce faire, dans l'accompagnement médico-social d'une personne en situation de handicap, le travailleur social doit être en capacité de lui proposer une information adaptée dans un environnement sans pression, de respecter son autonomie et de fournir un soutien approprié l'aidant à sa compréhension et renforçant ses capacités décisionnelles.

L'objectif de la formation est de délivrer des apports théoriques et pratiques permettant aux travailleurs sociaux de se questionner sur le consentement libre et éclairé des personnes en situation de handicap et de trouver les ressources leur permettant d'adapter leur pratique en vue de soutenir pleinement l'autonomie et la participation active des personnes accompagnées dans tous les aspects de leur vie.

### OBJECTIFS

- Actualiser ses connaissances sur le consentement libre et éclairé de la personne accompagnée
- Savoir comment placer l'autodétermination de la personne accompagnée au cœur du projet individuel
- Savoir mobiliser les ressources adaptées à utiliser pour garantir le consentement libre et éclairé de la personne accompagnée.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Règles de confidentialité et de discrétion professionnelle.
- Apports théoriques et pratiques
- Méthodologie d'intervention interactive
- Analyse de situations et échange sur les pratiques
- Evaluation individuelle des acquis de la formation.

### CONTENUS

- **Définition et cadre légal**
  - Qu'est-ce que le handicap ?
  - Qu'est-ce que le consentement ?
  - Qu'est-ce que l'assentiment ?
  - Qu'est-ce que l'autodétermination ?
- **Le consentement de la personne sous mesure de protection**
  - Les mesures pour protéger la personne vulnérable
  - Famille et mesure de protection
  - La Charte des Droits et Libertés de la personne majeure protégée
  - La personne qualifiée
  - Les ressources
  - Place de la famille dans l'accompagnement
- **Le consentement au choix du lieu de vie**
  - Ce que dit la loi
  - Contexte favorable pour recueillir le consentement au choix du lieu de vie
  - Les ressources
- **Le consentement aux actes de la vie quotidienne**
  - Ce que dit la loi
  - Contexte favorable au consentement pour les actes de la vie quotidienne
  - Les ressources
  - Le projet personnalisé
  - La carte d'identité basale
  - Que faire en cas de refus ?
- **La vie sentimentale**
  - Ce que dit la loi
  - Contexte favorable à une vie sentimentale
  - Les ressources
- **Le consentement aux soins**
  - Ce que dit la loi
  - Contexte favorable au consentement aux soins
  - Le parcours de soins tout au long de la vie
  - La possibilité de non-consentement : le refus de soins de la personne
  - Les ressources
  - Les outils pour faciliter la communication avec la personne accompagnée
  - Les outils pour garantir l'accès aux soins de la personne
  - La personne de confiance et les directives anticipées
  - Les structures d'accompagnement
- **Etudes de situations apportées par les apprenants.**

## Accompagner un projet individuel dans le cadre d'un parcours d'insertion

Prérequis : Professionnels intervenant dans des dispositifs d'hébergement relevant du secteur de l'insertion

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

14 heures

**Thierry LARCHER,**  
Formateur et ex-Directeur Adjoint de  
CHRS

Compte tenu de la diversité des problématiques et des difficultés multiples que rencontrent les personnes en situation d'exclusion, les accompagner à partir d'un projet individuel dans le cadre d'un parcours d'insertion est de fait une démarche complexe à entreprendre auprès d'elles.

Le but de cette formation est de développer les compétences des participants en matière de projets individuels aidant à la structuration et à l'organisation des différentes phases de l'accompagnement des personnes dans le cadre de leur parcours d'insertion.

### OBJECTIFS

- Aider à l'acquisition d'une méthode d'évaluation des situations
- Identifier les problématiques et les hiérarchiser
- Identifier les différentes étapes de l'accompagnement
- Savoir positionner le projet individuel comme un outil au service de l'accompagnement d'un parcours d'insertion
- Aider à prioriser les actions et à les intégrer dans le projet individuel.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Travail interactif de réflexion en lien avec l'expérience et le vécu des participants
- Travaux thématiques en sous-groupes
- Travail en sous-groupe avec restitution du travail
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire).

### CONTENUS

- **Apports théoriques relatifs aux publics relevant du secteur de la lutte contre les exclusions**
- **Quelques repères utiles en matière d'identification des problématiques et des difficultés observées :** problématiques psycho-sociales, particulières, de santé, d'incarcération, ponctuelles, durables...
- **Les implications des lois 2002-2 et DALO dans la mise en œuvre des dispositifs d'hébergement** relevant du secteur de l'exclusion et les pratiques d'accompagnement de personnes en difficultés sociales multiples
- **Le projet individuel levier de dynamique de séjour des personnes accueillies** face aux contraintes institutionnelles de gestion de la fluidité des parcours et des séjours
- **Le projet individuel : un outil de dynamique et d'émulation d'équipe socio-éducative**
- **Le projet individuel : un outil régulateur des tensions** entre les équipes socio-éducatives et les personnes accueillies, entre les membres des équipes, entre les personnes accueillies
- **Approche conceptuelle et méthodologique des différentes étapes d'un projet individuel dans le cadre d'un parcours d'insertion**
- **Quelques préconisations utiles en matière de pratiques d'accompagnement de projet individuel.**

Accueillir et accompagner des  
personnes en souffrance sociale et  
psychologique

Prérequis : Professionnels du secteur éducatif, social et médico-social amenés à intervenir auprès de personnes en situation de précarité et de souffrance psychique

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

14 heures

**Thierry LARCHER,**  
Formateur et ex-Directeur Adjoint de  
CHRS

Dans une société qui conjugue l'augmentation des besoins sociaux et la raréfaction des ressources, les professionnels de l'action sociale et médicosociale sont confrontés à des publics vivant des situations d'exclusion sociale et souffrant de différentes formes de précarité. Ces publics cumulent souvent des difficultés multiples et multiformes susceptibles de mettre à mal des professionnels qui se présentent souvent comme la seule alternative et un recours parfois ultime pour faire face à leurs difficultés.

**OBJECTIFS**

- Mieux comprendre les situations de souffrances sociales liées à la précarité
- Questionner et étayer ses pratiques d'accompagnement
- Réfléchir à la posture professionnelle nécessaire à l'accueil des personnes fragilisées.

**MODALITÉS PÉDAGOGIQUES**

- Enseignements théoriques avec supports audio-visuels
- Echanges d'expériences
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

**CONTENUS**

- **Approches sociologique et psychologique**
  - Définition de concepts
  - Modes d'expression de la souffrance
  - Impacts psychologiques des situations de précarité
  - Les caractéristiques psycho-sociales des publics en souffrance sociale
  - Les enjeux de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement de ces publics
- **Le concept de rétablissement.**
- **Les nouveaux modes de prise en charge.**
- **La médico-socialisation du secteur de la lutte contre les exclusions.**
- **La désinstitutionnalisation**
- **Le logement d'abord et le chez soi d'abord – concepts – principes – objectifs – modalités de prise en charge**
  - Etude de cas et échange de la pratique
- **Accueil, écoute et accompagnement des personnes en situation de précarité et de souffrance psychique**
  - **La relation** : un outil incontournable de tout accompagnement
  - **Notions de distance** : importance du positionnement ; la dynamique et l'intensité de l'accompagnement ; "Dire ce que l'on peut et doit faire et faire ce que l'on dit".
  - **Les outils de l'accompagnement** : entretiens ; rendez-vous ; rappels des rendez-vous ; synthèse des rendez-vous ; utilisation des outils numériques ; le SMS ; Le mail - les messages écrits, etc.
  - Analyse de ses propres réactions
  - Gestion relationnelle
  - Postures et pratiques professionnelles d'accompagnant
  - Limites du champ de compétences
- **Etude de cas et échange de la pratique**
- **Connaissance du réseau pour une meilleure orientation.**

## Développer des actions collectives en CHRS

Prérequis : Professionnels intervenant dans des dispositifs d'hébergement relevant du secteur de l'insertion

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

14 heures

**Thierry LARCHER,**

Formateur et ex-Directeur Adjoint de CHRS

L'accueil et l'accompagnement de publics en situation d'exclusion et de grande précarité nécessitent de la part des intervenants socio-éducatifs l'activation de leviers complémentaires.

L'accompagnement individuel n'est pas toujours suffisant et rend ainsi la prise en charge incomplète.

Les personnes accompagnées, bien souvent en cumul de difficultés médico-psycho-sociales, sont en rupture de liens, en souffrent et sont ainsi très souvent en recherche d'intégration dans un groupe social. Les actions collectives permettent la réactivation de liens et de compétences bien souvent inexploitées dans la perspective d'un retour à l'autonomie.

Cette formation a pour objectif de donner des repères théoriques et pratiques sur la conception, mise en œuvre et évaluation d'actions collectives.

### CONTENUS

- **Projet d'établissement et projets d'accompagnement**
- **Enjeux et approche d'un dispositif d'accompagnement individuel et collectif auprès de personnes en situation d'exclusion**
- **Accompagnements individuels et actions collectives**
  - 2 types d'accompagnements distincts et complémentaires au service de l'insertion de personnes en difficultés sociales
  - Leur plus-value respective et leur complémentarité dans la pratique d'accompagnement de publics en difficultés sociales
- Définition d'une action collective
- **Différence entre action collective à but de loisir et de divertissement, utile dans une prise en charge d'un public en difficultés, et une action collective à visée(s) socio-éducative(s)**
- **Méthodologie de construction d'un projet d'action collective** : objectifs généraux, opérationnels, actes et actions, évaluation...
- **Quelques repères et techniques utiles pour l'animation d'une action collective.**

### OBJECTIFS

- Identifier les synergies entre interventions individuelles et collectives au sein d'un dispositif d'accompagnement proposé en CHRS
- Situer les enjeux du collectif dans l'accompagnement des usagers accueillis au CHRS en lien avec leurs problématiques d'insertion sociale
- Inscrire le développement d'action collective dans le cadre de l'évolution des politiques publiques ayant trait au secteur de la lutte contre les exclusions
- Acquérir des repères théoriques et pratiques en conception de projet d'action collective
- Intégrer des techniques d'animation de projets d'action collective pour faciliter leur conduite effective auprès des usagers.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques en conception et animation de projet d'action collective
- Mises en situation d'animation de projet d'action collective
- Echanges autour des pratiques professionnelles
- Travail sur les problématiques des usagers, de façon dynamique et interactive avec les participants et identification de thèmes pouvant faire l'objet d'une action collective
- Construction de projets
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Organiser le temps socio-éducatif dans un établissement d'hébergement

Prérequis : Professionnels intervenant dans des dispositifs d'hébergement relevant du secteur de l'insertion

Exclusivement en intra

### Coût :

Nous consulter

14 heures

**Thierry LARCHER,**

Formateur et ex-Directeur Adjoint de CHRS

Les établissements d'hébergement remplissent souvent plusieurs missions, hébergement, accompagnement social individualisé, actions collectives, imbriquées les unes dans les autres, entraînant des problèmes d'organisation, des interactions parfois n'allant pas dans le sens d'une approche socio-éducative cohérente, construite et aidante.

### OBJECTIFS

- Développer ses compétences pour structurer les actions auprès des usagers en matière d'hébergement, hôtellerie, d'accompagnement social et d'actions collectives
- Développer son approche de la gestion du temps socio-éducatif dans un établissement d'hébergement
- Aider à l'identification des outils permettant et facilitant l'organisation des différents temps.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et techniques
- Echanges sur les expériences de chacun
- Aide à la structuration des réflexions de chacun sur l'organisation des temps d'intervention et les problèmes rencontrés
- Travail en sous-groupe avec restitution du travail
- Construction interactive d'outils
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

### CONTENUS

- **L'organisation du temps socio-éducatif :**
  - Un élément indispensable de la réussite de l'accompagnement
  - Un outil éducatif essentiel face aux difficultés comportementales des personnes accueillies et accompagnées
  - Un outil incontournable face aux exigences institutionnelles de contraintes de fluidité des parcours et des temps de séjour
- **Problématiques et difficultés rencontrées par les usagers quant à l'organisation de leurs temps respectifs**
- **Mise en relation entre problématiques des usagers et conséquences sur l'organisation des services et les missions relatives au projet d'établissement**
- **Savoir différer :** un outil éducatif auprès de personnes en attente de réponses immédiates
- **Savoir organiser son temps pour éviter les confusions et aider les usagers à organiser leur temps personnel :** rigueur, contraintes, droits et devoirs
- **Quelques repères utiles à la structuration d'une intervention socio-éducative** dans un établissement d'hébergement.

## Aborder la sanction et la réparation comme des actes éducatifs

Prérequis : Professionnels en situation d'encadrement ou d'accompagnement d'usagers dans le secteur social et médico-social

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

14 heures

**Catherine ROUMAGNAC,**

Psychologue Clinicienne,  
Psychothérapeute, Diplômée de Paris V  
Sorbonne, Experte auprès de la Cour  
d'Appel de Rouen

Les actes déviant et transgressifs mis en acte par les enfants et les adolescents interpellent les équipes éducatives. Le règlement de fonctionnement et le code de bonne conduite n'ont de sens que si leur non-respect s'accompagne d'une réponse éducative. La sanction concerne l'acte et la réparation concerne le sujet. Ces deux notions sont à réfléchir par les équipes éducatives pour permettre d'inscrire de nouveau les jeunes dans le respect de la loi et de faciliter leur adaptation sociale.

### OBJECTIFS

- Intégrer des apports théoriques et pratiques positionnant la sanction et la réparation comme des actes éducatifs
- Réfléchir sur les pratiques éducatives et pédagogiques face au comportement déviant d'un jeune
- Elaborer des méthodes d'intervention pour gérer les passages à l'acte.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Règles de confidentialité et de discrétion professionnelle
- Apports théoriques et pratiques
- Etude de situations
- Analyse des pratiques
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

### CONTENUS

- **De la Loi symbolique aux lois pour vivre ensemble :**
  - Les tabous fondateurs
  - Les étapes de l'intégration de la loi
  - Les caractéristiques des lois
- **Transgression et passage à l'acte :**
  - La transgression comme confrontation à la loi et à ses garants
  - Le passage à l'acte comme moyen d'expression et affirmation de soi
- **L'agressivité et la violence :**
  - Psychogénèse de l'agressivité
  - L'agressivité aux différentes étapes de développement
  - Agressivité n'est pas violence
  - Définition de la violence
- **L'autorité :**
  - La relation d'autorité
  - Les différents modèles d'autorité
- **Sanction éducative :**
  - Principes généraux
  - Modalités de la sanction éducative
  - Les formes de sanction : frustration et réparation
- **La fonction éducative de la sanction**
- **La fonction socialisante de la sanction**
- **La difficulté de sanctionner sereinement :**
  - L'objectivité
  - La culpabilité
  - Le problème du conflit
  - Uniformisation et harmonisation des pratiques.

## APPROCHES, PRATIQUES ET METHODOLOGIES DU TRAVAIL SOCIAL

Actualiser ses connaissances juridiques du Dossier Unique informatisé et piloter le partage de l'information dans la gestion du parcours de l'utilisateur

Prérequis : Tout professionnel du secteur social et médico-social intervenant dans la gestion administrative des dossiers de l'utilisateur

Exclusivement en intra

### Coût :

Nous consulter

7 heures

### Sabine CAILLET,

Dirigeante de l'Economie Sociale et Solidaire – Directrice d'ESSMS

Assez généralement, le dossier de la personne accueillie ou accompagnée au sein d'un établissement, d'un service ou d'un dispositif d'intervention sociale ou médico-sociale, se définit comme : le lieu de recueil et de conservation des informations utiles (administratives, socio-éducatives, médicales, paramédicales...) formalisées, organisées et actualisées. C'est un outil nécessaire à la conception, la conduite et l'évaluation des actions. Ce dossier contient des éléments relatifs à la vie privée de l'utilisateur et de sa famille dont il est évidemment nécessaire de respecter la confidentialité. Enfin il est important d'être au clair sur l'archivage et les modalités de conservation des données personnelles.

### OBJECTIFS

- Actualiser ses connaissances juridiques du Dossier Unique Informatisé (DUI)
- Piloter le partage de l'information du DUI dans la gestion du parcours de l'utilisateur
- S'approprier les règles relatives au secret professionnel et au partage d'information
- Réfléchir au rôle de chaque professionnel dans le cadre d'un travail en équipe
- Identifier les sanctions encourues en cas de non respect des droits et obligations de chacun.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et cas pratiques apportés par les participants ou proposés par la formatrice
- Echanges autour des pratiques professionnelles
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

### CONTENUS

- **La constitution du dossier**
  - La Définition du dossier
  - Le contenu du dossier
  - La typologie de dossiers
  - Les obligations réglementaires : déclaration préalable à la CNIL...
- **L'accès au dossier : un principe fondamental édicté par la loi de 1978, rappelé par la loi du 02/01/2002**
  - Par les usagers :
    - Le droit d'accès par l'utilisateur ou son représentant légal
    - Les modalités d'accès au dossier : formalités à accomplir, démarches préalables, obtention de copies
    - Les documents communicables (rapports, notes professionnelles, documents administratifs ou judiciaires....)
  - Par les professionnels :
    - La détermination des professionnels ayant accès aux informations au regard de leur secteur d'intervention
    - La question de la transmission d'informations aux partenaires
- **Le respect du principe de confidentialité**
  - La distinction entre confidentialité et secret professionnel
  - Le respect de la vie privée des membres de la famille de l'utilisateur
- **L'archivage**
  - Les documents à conserver
  - Les délais de conservation.

## Actualiser ses pratiques d'application des procédures dites « HACCP » du plan de maîtrise sanitaire

Prérequis : Tout professionnel du secteur social et médico-social intervenant dans la démarche du plan de maîtrise sanitaire de son établissement

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

14 heures

**Slimane HAMZAOUI,**

Chef d'entreprise dans le milieu de la restauration, Président du GNI Normandie) et Formateur en HACCP

Dans le cadre de la directive européenne 93/43/CEE portant sur l'hygiène des denrées alimentaires, une formation HACCP est obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2012 les établissements tels que les EHPAD, maisons de retraite, structures d'accueil avec restauration, les associations et les centres d'hébergement proposant des repas préparés ou livrés ont une obligation de former le personnel à l'HACCP.

Cette formation a pour buts :

- D'actualiser les connaissances des procédures d'hygiène alimentaire obligatoires des établissements
- De questionner et d'étayer ses pratiques pour se positionner en lien avec les obligations de la réglementation en vigueur et améliorer la conduite du Plan de Maîtrise Sanitaire (PMS)
- De sensibiliser et d'impliquer les participants aux enjeux et modalités de mise en œuvre d'une démarche qualité relative à la mise en œuvre et à l'évaluation du PMS.

En matière de responsabilité, tous les Exploitants du secteur alimentaire, les Directeurs, les Responsables, Chef de service, les Présidents d'association sont responsables des conditions d'hygiènes régnant dans leur établissement. Le professionnel manipulant des denrées est également impliqué à l'objectif de résultat.

### OBJECTIFS

- Comprendre et mettre en place toutes les étapes de la démarche (HACCP/L'analyse des danger /points critiques pour leur maîtrise)
- Reconnaître les dangers, apprécier leur gravité et les risques leur correspondant
- Déterminer les points critiques pour les maîtriser
- Déterminer les critères d'observations
- Surveiller les points critiques pour les maîtriser
- Prendre des mesures correctives quand la surveillance révèle que les critères ne sont pas respectés
- Vérifier que le système fonctionne comme prévu
- Enregistrer les données.

### CONTENUS

- Règlementation, Arrêté ministériel du 9 mai 1995 réglementant l'hygiène des aliments remis directement aux consommateurs
- Plan de Maîtrise Sanitaire et procédures HACCP
- Hygiène du personnel
- Suivi des manipulateurs
- Traçabilité des matières premières
- Maîtrise des températures de conservation
- Contrôle à réception des marchandises
- Lutte contre les nuisibles
- Analyse bactériologiques
- Procédures écrites du PMS
- Construire son Plan de nettoyage et désinfection
- Classeur d'archivage des auto-contrôles
- Film sur des contrôles de la Direction Départementale de la Protection de la Population (DDPP)
- Modalités d'évaluation et d'actualisation du PMS.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Quizz de connaissances
- Echanges avec les professionnels sur des situations et leurs pratiques
- Apports théoriques et exercices pratiques
- Support vidéo
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

50

## APPROCHES, PRATIQUES ET METHODOLOGIES DU TRAVAIL SOCIAL

### Apprendre à gérer son stress au quotidien pour un mieux-être dans le cadre professionnel

Prérequis : Tout professionnel des secteurs social, médico-social et sanitaire confronté à sa gestion du stress au quotidien

Exclusivement en intra

Coût :

Nous consulter

14 heures

**Grégory ROMITO,**  
Educateur Spécialisé et Formateur

Le stress est une réaction d'adaptation normale de l'organisme nous permettant de maintenir un équilibre vital en fonction des événements que nous rencontrons. Toutefois, les sollicitations permanentes personnelles et professionnelles peuvent nous conduire à vivre sous haute tension, avec un stress chronique et donc nocif. C'est alors que les troubles physiologiques et psychologiques peuvent apparaître : fatigue, perte de sommeil, mauvaise hygiène de vie, tensions musculaires, perte d'efficacité au travail, difficultés relationnelles, dépression... Cette formation propose de mieux comprendre les mécanismes du stress et apporte des outils variés pour améliorer son bien-être au quotidien. Elle a pour objectif de faciliter l'acquisition d'une approche et de techniques permettant d'optimiser chez les participants la gestion de leur stress pour un mieux-être dans leur cadre professionnel.

#### OBJECTIFS

- Identifier les principaux facteurs de stress et leurs conséquences
- Savoir porter une appréciation des modèles comportementaux (Que constate-t-on en situation de stress ? Les indicateurs de sa présence. Présentation de plusieurs attitudes observées face à différentes situations de Stress)
- Intégrer des méthodes et techniques « anti-stress » (Identification et Expérimentation de différentes méthodes. Construction d'une démarche de gestion du stress adaptée aux situations)
- Permettre aux participants d'acquérir une démarche et des méthodes facilitant la gestion personnalisée de leur stress (Expérimentation et appropriation des méthodes. Personnalisation d'une démarche de gestion du stress).

#### CONTENUS

- **Causes du stress**
  - De quoi parle-t-on ?
  - Identification et évaluation : stress positif et négatif, les effets du stress
  - Les situations liées au stress
- **Mécanisme du stress et ses effets**
  - Son apparition, son fonctionnement et ses conséquences
  - Les effets physiques et émotionnels du stress
- **Communication et stress**
  - La communication en situation de stress
  - Observations, constats et solutions
  - Une communication adaptée aux situations, aux personnalités et aux objectifs
  - Travail de l'écoute et de l'empathie
- **Des outils de gestion du stress**
  - Respiration et relaxation
  - Attitudes corporelles et bienveillance (corps, voix, son)
  - Démarche de bien-être
- **Gestion de sa propre personnalité et de son stress**
  - Se connaître et s'écouter
  - Se confronter au stress
  - Les ressources pour gérer son stress
  - Adapter les outils de la gestion du stress à sa personnalité et son besoin
  - Les comportements à adopter au quotidien pour renforcer son bien-être.

#### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie participative et active basée sur un travail en groupe, sous-groupe et individuel
- Apports théoriques et expérimentations de techniques et d'outils
- Mises en situation, jeux de rôle
- Supports audio visuels et multimédia
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Concevoir et conduire un projet éducatif spécialisé

Prérequis : Professionnels du secteur éducatif, social et médico-social conduisant des projets éducatifs auprès de personnes accompagnées

Exclusivement en intra

Coût :

Nous consulter

14 heures

**Alexandre LE LANNO,**  
Formateur-Coordinateur du Pôle  
Education Spécialisée de l'IFEN

Par définition, « éduquer » (educare) invite l'éducateur à conduire la personne « hors de » « vers », ce qui nécessite aux professionnels de repérer où elle se situe pour définir son besoin, comment, quand et où l'accompagner. C'est dans cette quête de sens que le recours à la démarche projet devient alors essentiel.

La méthodologie de projet s'inscrit dans un souci de cohérence, d'efficacité mais aussi d'efficience en s'ajustant selon des exigences éducatives, des aléas environnementaux et des impondérables organisationnels.

La conception et la conduite d'un projet éducatif imposent une technicité particulière traduite par le déploiement de méthodes et outils spécifiques. Appréhender cette démarche pose alors les conditions d'un accompagnement parfois innovant mais toujours de qualité, gage d'une réussite éducative.

### OBJECTIFS

- S'approprier une méthodologie selon les enjeux et spécificités du projet éducatif spécialisé
- Appréhender les différentes étapes d'un projet éducatif spécialisé
- Maîtriser les outils de conduite de projet
- Intégrer l'évaluation comme une modalité d'ajustement garantissant la qualité d'un projet éducatif.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Echanges autour des connaissances et expériences des participants
- Apports théoriques (outils et méthodes) et pratiques (mises en situations)
- Partage et analyse d'expériences
- Utilisation d'outils numériques
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (Quiz)

### CONTENUS

- **Pilotage d'un projet**
  - Initialiser un projet éducatif selon l'identification de besoins
  - Opter pour une méthodologie plastique (hybridation méthodologique)
  - Organiser l'équipe projet et identifier le réseau d'acteurs
  - S'appuyer sur des outils collaboratifs adaptés
  - Déterminer les outils de gestion de projet (tâches, temporalité)
  - Envisager la qualité du projet dans une démarche d'évaluation globale
  - Intégrer la participation des personnes accompagnées tout au long du projet
- **Elaboration d'un diagnostic éducatif**
  - Prendre en considération les besoins et les attentes de la ou des personnes et de leur famille
  - Explorer et investiguer un territoire, un public, des professionnels
  - Analyser et mettre en lien une pluralité d'éléments contextualisés
  - Repérer les ressources et les limites
- **Orientations d'un projet**
  - S'appuyer sur les axes majeurs du diagnostic éducatif
  - Différencier la finalité des buts et des objectifs d'un projet
  - Penser des objectifs mesurables
- **Planification des actions éducatives**
  - Construire un plan d'actions éducatives
  - Concevoir une fiche action
  - Elaborer des indicateurs de réussite et évaluer les actions
  - Déployer et animer des actions en cohérence avec le projet élaboré.

## Développer ses compétences de réfèrent bientraitance

Prérequis : Avoir suivi en amont la formation « Promouvoir la bientraitance et prévenir les risques de maltraitance institutionnelle » page 59 et être en fonction de Réfèrent Bientraitance ou en projet de le devenir

Exclusivement en intra

Coût :

Nous consulter

14 heures

**Eric SAMSON**  
Formateur Consultant

La bientraitance est une démarche globale dans la prise en charge des personnes accompagnées et de l'accueil de son entourage visant à promouvoir le respect des droits et libertés de l'usager, son écoute et ses besoins, tout en prévenant la maltraitance. Cette démarche met en exergue le rôle et les interactions entre différents acteurs que sont le professionnel, l'institution, l'entourage et la personne accompagnée. Elle nécessite un questionnement tant individuel que collectif de la part des acteurs. Le professionnel favorise la bientraitance par la mobilisation de ses savoirs (ses connaissances), son savoir-être (sa posture professionnelle et son humanisme) et son savoir-faire. L'institution favorise la bientraitance de la personne accompagnée, par l'intégration de cette dimension dans l'ensemble de ses processus. La bientraitance de la personne accompagnée passe également par sa participation et celle de son entourage aux soins et à son implication dans la vie de l'institution.

Mandaté par sa direction afin de disposer de l'autorité indispensable à la réussite de sa mission, le réfèrent bientraitance accompagne le développement de la « culture de la bientraitance » au sein de l'établissement. Son rôle consiste à sensibiliser les équipes, montrer, démontrer et favoriser la diffusion des bonnes pratiques auprès des professionnels. Il participe à l'analyse des pratiques (de l'ensemble du personnel) mises en œuvre au sein de l'établissement, afin d'en exploiter les conclusions pour améliorer les conditions d'accueil et de prise en charge du public ainsi que les conditions de travail. Il doit avant tout promouvoir la bientraitance dans sa posture au quotidien, et écouter l'autre, qu'il soit résident, membre d'une famille, collègue...

### OBJECTIFS

- Etayer ses pratiques professionnelles de Réfèrent Bientraitance pour faire vivre cette fonction en lien avec la politique institutionnelle de promotion de la bientraitance et de prévention des risques de maltraitance institutionnelle
- Etre le relais d'information et de formation de tous les acteurs de l'accompagnement (personnes accompagnées, familles, professionnels)
- Contribuer au développement d'une culture interne de la bientraitance
- Développer une dynamique d'amélioration continue des pratiques et des process concourant à la promotion de la bientraitance et à la prévention des risques de maltraitance
- Mobiliser des outils de repérage et d'analyse des différents facteurs de risques de maltraitance (liés aux usagers, aux professionnels et au fonctionnement institutionnel)
- Savoir définir un plan d'amélioration.

### CONTENUS

- **Développer une culture interne de la bientraitance**
  - Intégrer la démarche globale de promotion de la bientraitance
  - Intégrer les principes de l'évaluation et de la démarche qualité
  - Fédérer et soutenir les équipes autour de la démarche
  - Renforcer la collaboration entre les professionnels et les usagers
  - Organiser le traitement systématique des faits de maltraitance
- **Promouvoir une dynamique d'amélioration permanente**
  - Poser le diagnostic (démarche ReQA/HAS)
  - Cartographier les risques (CECCQA/HAS)
  - Réaliser des focus thématiques récurrents
  - Définir des indicateurs pertinents
- **Partager son expérience**
  - Présentation des retours d'expérience individuels
  - Mutualisation et synthèse collective
- **Analyser son expérience**
  - Analyse croisée des expériences individuelles
  - Mise en évidence des problématiques transversales et spécifiques
  - Formaliser l'analyse à partir de la matrice SWOT et le diagramme d'ISHIKAWA
- **Modéliser le processus d'amélioration**
  - Définir et planifier un plan d'amélioration
  - Préfigurer les fiches actions
  - Définir les outils de communication de la démarche.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

• Cours juridiques, théoriques et méthodologiques du Formateur  
 • Analyse des pratiques professionnelles des participants  
 • Partage de ses expériences de consultant accompagnant divers ESMS sur  
 • la thématique avec celles des stagiaires  
 • Animation et remise de documents de référence
 

- Evaluation individuelle des acquis de la formation

## Développer ses pratiques d'ingénierie et de conduite de projet personnalisé

Prérequis : Professionnels en situation d'encadrement ou d'accompagnement d'usagers des secteurs social, médico-social et sanitaire

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

21 heures

**Florence DUTHIL,**  
Formatrice-Consultante et ex-Directrice d'ESSMS

La législation sociale a fait de la personnalisation des accueils et des accompagnements un droit fondamental des usagers et un acte de bienveillance à leur égard. Cette évolution implique de faire évoluer ses pratiques d'accompagnement, ainsi que la place, de la personne dans l'élaboration, mise en oeuvre et évaluation de son PPA.

### OBJECTIFS

- Actualiser les connaissances de la législation sur le droit à la personnalisation
- S'approprier la recommandation de la HAS sur « les attentes de la personne et le projet personnalisé »
- Promouvoir une dynamique participative de tous les professionnels à son élaboration
- Savoir animer l'élaboration, la mise en oeuvre et l'évaluation de ces projets
- Renforcer les compétences méthodologiques et construire des outils d'observation, d'élaboration des objectifs, de suivi et d'évaluation des actions et préconisations mises en oeuvre
- Rechercher la participation des personnes accueillies et/ou accompagnées et des parents s'il y a lieu.

### CONTENUS

- **La législation de référence et la recommandation de la HAS (ANESM) sur « les attentes de la personne et le projet personnalisé »**
- **Les étapes de l'élaboration du PP :**
  - Le recueil des attentes et demandes de la personne
  - Le recueil des observations
  - L'évaluation collégiale des besoins de la personne
  - Les préparations et les animations de la réunion technique de projet et de la réunion de projet en présence de la personne, et des parents et de partenaires s'il y a lieu
  - L'écriture du PP
  - La rédaction du contrat de séjour ou du DIPC (ou de leur avenant)
- **La conduite du PP :**
  - la fonction du référent du projet de la personne (fonction technique d'« assembler » et fonction clinique) et son évaluation ;
  - les fonctions du Chef de service et du directeur dans la démarche de PP
- **Le suivi et l'évaluation du PP : la question des indicateurs.**

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports juridiques, théoriques et méthodologiques
- Partage d'expériences
- Diaporama et remise de documents de référence
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Enrichir sa pratique professionnelle avec l'analyse transactionnelle

Prérequis : Professionnels en situation d'encadrement ou d'accompagnement d'usagers des secteurs social, médico-social et sanitaire

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

35 heures

**Matthieu LE GUEN,**  
Psychopraticien et Formateur

Au quotidien, les réactions des collègues et des usagers sont parfois déconcertantes. Nos propres réactions nous surprennent aussi à l'occasion. Dans la relation d'aide, il est important d'avoir des éléments de compréhension de notre propre fonctionnement, de celui de l'autre, et de ce qui se passe entre lui et moi. L'Analyse Transactionnelle présente une vision humaniste de la psychologie. C'est à la fois une théorie de la personnalité, un modèle du développement de l'enfant, une théorie de la communication et une méthode de psychothérapie. Bien qu'utilisée depuis quarante ans, c'est une approche vivante et en permanente évolution. Accessible sans connaissance psychologique préalable, elle s'adapte facilement aux réalités du terrain.

Cette formation à l'analyse transactionnelle a pour objectif de délivrer des apports conceptuels méthodologiques et pratiques utiles à l'analyse des situations rencontrées, au questionnement et à l'étayage de ses pratiques d'accompagnement.

### OBJECTIFS

- Acquérir ou actualiser les connaissances de base en Analyse Transactionnelle
- Utiliser ces outils pour analyser les situations professionnelles délicates et élargir la palette d'interventions
- Dans le cas d'une formation en intra, développer un langage commun au sein d'une équipe.

### CONTENUS

- **La structure de la personnalité en Analyse Transactionnelle** – les Etats du Moi
- **Les différents modes de communication interpersonnelle** – Les transactions
- **Les relations symbiotiques** – quand la relation d'aide tourne au sauvetage (les outils pour identifier les situations de sauvetage et pour en sortir)
- **Les différentes formes de structuration du temps** (retrait, passe-temps, activité, etc.) ; chacune est importante.
- **Les signes de reconnaissance** (en donner, en recevoir, lesquels, comment, etc.)
- **Les situations relationnelles difficiles qui se répètent** (les « jeux » psychologiques, le triangle dramatique). Comment en sortir ?
- **L'approche originale de l'Analyse Transactionnelle dans la gestion du stress**
- « Sois parfait ! », « Dépêche toi ! », etc. Ces messages qui nous stimulent ? ou qui nous brident ?
- **Les développements récents sur les besoins relationnels d'une personne accompagnée et ceux du professionnel.**

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques sur la base de situations concrètes du domaine social et médico-social
- Nombreux exercices individuels (questionnaires) ou en groupe
- Jeux de rôle, mises en situation
- Analyse de pratique afin d'appliquer les outils étudiés sur des cas concrets.
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Enrichir sa pratique professionnelle de co-régulation émotionnelle

Prérequis : Tout professionnel en situation d'accompagnement d'enfants et d'adolescents relevant du secteur social et médico-social

Exclusivement en intra

Coût :

Nous consulter

7 heures

**Hilkka DOMZIG,**

Coach et Consultante en éducation et en parentalité certifiée Fillozat  
Coordinatrice psychopédagogique de Pro Prognos Bonn et Formatrice

Lorsque l'enfant et l'adolescent grandit dans un environnement sécurisé, il est en lien avec des adultes qui l'aident à réguler ses émotions. Cela s'intitule la co-régulation. Le cerveau est en construction jusqu'à 25 ans. Plus il peut se développer dans un environnement sécurisé, plus il va intégrer des compétences de régulation émotionnelle. Le système nerveux fait l'expérience grâce à l'empathie, la sécurité et au soutien. Il intègre ce que veut dire être en sécurité et apprend ainsi comment réguler ses états internes. Le rôle de l'adulte accompagnant est de fournir la sécurité relationnelle et le soutien à la régulation émotionnelle.

### OBJECTIFS

- Reconnaître le lien entre la théorie de l'attachement et les émotions des enfants
- Savoir différencier les différents types d'expression émotionnelle
- Expliquer la vision des neurosciences sur le développement des émotions chez l'enfant et l'adolescent
- Expliquer l'impact du stress et du stress post-traumatique sur la régulation émotionnelle
- Appliquer des outils concrets pour aider l'enfant et l'adolescent dans la régulation émotionnelle.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Méthodes actives et participatives
- Echange et analyse de pratiques
- Dynamique d'intervention interactive
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

### CONTENUS

- **Le fonctionnement de la régulation émotionnelle et la théorie de l'attachement**
  - Savoir différencier émotion primaire et réaction émotionnelle secondaire
  - Les émotions naturelles : leurs déclencheurs et leurs fonctions
  - Les réactions émotionnelles secondaires
  - Les conditions relationnelles pour soutenir la compétence de régulation émotionnelle
  - L'attachement et la réaction émotionnelle
- **Comment comprendre et analyser la situation avec l'enfant et l'adolescent**
  - Différencier les réactions émotionnelles : systématique, excessive, inappropriée
  - Les réactions émotionnelles secondaires : analyser les besoins et l'émotion sous-jacente
- **Les pièges à éviter**
  - Sortir notre cerveau de l'état d'urgence : s'apaiser avant d'agir
  - Comment ne pas renforcer la réaction émotionnelle secondaire
  - Sortir de l'impuissance et/ou de l'agressivité face aux crises émotionnelles secondaires
- **Comprendre les comportements associés à l'expression émotionnelle**
  - Etude de situation : une expérience à trois facettes : les pensées, les comportements, les ressentis/émotions des enfants
  - Attitude : écouter l'enfant en décodant son émotion à partir de ses comportements et l'aider à élaborer ce qu'il se dit à l'intérieur
- **Comprendre l'impact du stress et du stress post-traumatique sur la régulation émotionnelle**
  - Les conséquences du stress sur la régulation émotionnelle
  - Les conséquences des traumatismes sur la régulation émotionnelle
  - Les besoins spécifiques des enfants traumatisés dans la régulation émotionnelle
- **Attitude professionnelle : accueillir une émotion naturelle de l'enfant**
  - Les pouvoirs de l'empathie
  - L'intelligence relationnelle au service du mieux vivre ensemble
  - Gestion son stress
- **Les outils d'expression pour libérer les tensions**
  - L'attitude d'empathie et l'intelligence relationnelle
  - Les outils de régulation émotionnelle face à chaque émotion
- **Comment favoriser le développement de l'intelligence émotionnelle de l'enfant**
  - L'attitude sécuritaire et le bon moment
  - Les informations importantes et outils à transmettre
  - Stop à l'interprétation : description des états internes
  - Les entraînements des compétences de régulation émotionnelle et compétences sociales.

## Etoffer sa pratique avec l'approche et les techniques de la médiation familiale

Prérequis : Professionnels intervenant auprès de familles relevant des secteurs social et médico-social et désireux d'étayer leurs pratiques d'accompagnement

Exclusivement en intra

### Coût :

Nous consulter

28 heures

### Marie BOUDINET,

Directrice du Cabinet AAA, Médiatrice familiale et Formatrice diplômée en médiation familiale, en Clinique familiale et Pratiques systémiques

Aujourd'hui, les intervenants auprès des familles rencontrent régulièrement des enfants ou des adultes, qu'ils soient dans des configurations familiales diverses, en situations de ruptures, de conflits et autres difficultés. Il arrive alors que l'intervention n'aboutisse parfois pas malgré les compétences des équipes pluridisciplinaires. Se pose alors la question de l'implication des familles dans le processus du changement et celle de savoir comment accompagner les familles autrement.

A cet effet, la Médiation Familiale s'adresse à la famille dans sa diversité et dans son évolution. Afin d'assurer le respect du droit des personnes, le processus de médiation doit impérativement présenter un caractère volontaire, confidentiel et librement consenti.

La médiation Familiale a pour objectif de :

- Restaurer la communication
- Préserver, reconstruire les liens entre les membres de la famille et prévenir les conséquences d'une éventuelle dissociation du groupe familial
- Donner les moyens aux personnes de chercher elles-mêmes, dans le respect de leurs droits et obligations respectifs, des issues à leurs situations, qu'elles relèvent ou non du champ judiciaire.

### OBJECTIFS

- Découvrir les champs d'applications de la médiation familiale
- Tenir compte des spécificités de la médiation familiale en regard des autres interventions du domaine psycho-social, médical ou juridique
- Acquérir des connaissances théoriques et pratiques relatives au processus de la médiation familiale et à ses étapes
- Apprendre à gérer de façon constructive les différents types de conflits
- Cerner les caractéristiques de la médiation Familiale sous mandat (autorité administrative ou judiciaire) et échanger autour de la posture et du positionnement requis.

### CONTENUS

- Présentation de la médiation familiale : son historique, son évolution et son champ d'application
- Les principes généraux de la médiation familiale
- L'approche du métier de médiateur familial
- Les différents courants de la médiation familiale
- La posture du médiateur
- Les notions des processus et de contexte de travail en médiation familiale
- Le processus de médiation familiale et ses étapes méthodologiques
- L'approche et les techniques de la médiation familiale face à la gestion des différents conflits
- L'intervention sous mandats judiciaires ou administratifs. Le travail avec les familles non volontaires dans l'approche médiation
- Cas pratiques : présentation de situations concrètes de médiations familiales.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Exercices et jeux de rôles, mise en situation
- Etudes des cas apportés par les stagiaires et l'intervenante
- Support pédagogique
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Etoffer ses pratiques d'accompagnement par la méthode de valorisation des rôles sociaux

Prérequis : Tout professionnel en situation d'accompagnement d'enfants, d'adolescents et d'adultes relevant du secteur social et médico-social

Exclusivement en intra

**Coût :**  
Nous consulter

14 heures

**Sabine CAILLET,**  
Dirigeante de l'Economie Sociale et solidaire et d'ESSMS

Les politiques sociales visent à l'inclusion des personnes en situation de handicap ou d'exclusion sociale. Ceci est un enjeu majeur de notre société qui se retrouve dans les objectifs CPOM signés par les ESSMS. La valorisation par les rôles sociaux est une méthode qui se développe dans de nombreux services sociaux au Canada, aux Etats-Unis et dans d'autres pays à travers le monde. En France, de plus en plus d'associations s'y réfèrent dans leurs projets associatifs et la mettent en œuvre au sein de leurs établissements et services. Comment passer d'une dévalorisation induite des personnes accompagnées à une dynamique de pratiques inclusives permettant l'accès à la « vie pleine et entière » ? Comment interroger nos pratiques pour favoriser une amélioration de l'image sociale des personnes et une amélioration de leurs compétences ?

Cette formation a pour objectif d'apporter aux participants une approche théorique et pratique de la méthode de valorisation par les rôles sociaux afin d'étayer une dynamique et des pratiques d'accompagnement soutenant l'inclusion des personnes accompagnées et leur accès à la vie pleine et entière.

### OBJECTIFS

- Connaître l'histoire et la théorie attachée à la méthode
- Comprendre la dynamique de valorisation par les rôles sociaux dans les pratiques d'accompagnement
- Développer les compétences techniques de mise en place d'action de valorisation par les rôles sociaux
- Aider à l'identification des outils permettant et facilitant la mise en place d'actions de valorisation par les rôles sociaux.

### CONTENUS

#### L'origine de la méthode

- Repères historiques
- Apports théoriques et conceptuels

#### Exclusion et intégration

- Identifier dans notre société et nos pratiques des situations induites d'exclusion et d'intégration, d'assignation et d'étiquetage.
- Différence et dévalorisation
- Les différentes perceptions vécues de la réalité par les professionnels et les personnes accompagnées

#### La valorisation par les rôles sociaux

- Intégration et inclusion sociale
- Différence entre efficacité, résultats et buts
- Autodétermination et pouvoir d'agir
- Accéder à la vie pleine et entière
- Pratiques, outils et méthodes de conception, de mise en œuvre et d'évaluation d'actions de VRS
- Exemples d'actions VRS dans les ESSMS

#### Mise en œuvre

- Réflexion et mise en application d'une action de VRS dans les pratiques.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Echanges autour des pratiques professionnelles
- Partages d'expérience
- Visionnage de vidéo – échanges- débats
- Mise en situation et étude de cas
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Optimiser les capacités professionnelles et prévenir les TMS par la technique Alexander

Prérequis : Tout professionnel en situation d'accompagnement de personnes adultes ou enfants en structure ou à domicile

Exclusivement en intra

**Coût :**  
Nous consulter

14 heures

**Maud KHRAJAC,**  
Directrice et Formatrice de l'Ecole de  
Technique Alexander de Normandie  
(ETAN)

La Technique Alexander apporte des outils pour améliorer l'activité professionnelle en libérant la personne de tensions physiques et mentales inutiles et stressantes. On utilise la Technique F.M. Alexander pour prévenir les TMS et retrouver un dos en bonne santé, améliorer son état général, gérer son stress, développer la confiance en soi et optimiser les capacités de réflexion. Cette technique est pratiquée dans les domaines du sport, de la musique, du chant et de toutes les activités sédentaires ou demandant des mouvements à répétition (bureautique, poste devant une machine, professions médicales et d'aide à la personne...).

Cette formation a pour objectif de délivrer des apports théoriques et pratiques visant à optimiser les capacités professionnelles et prévenir les TMS des participants par la Technique Alexander. Elle ne nécessite pas de prérequis. Toutefois l'implication personnelle est un élément essentiel de progression et de réussite dans un travail où la personne sera sollicitée dans sa globalité psychophysique.

### OBJECTIFS

- Se sensibiliser aux risques physiquement encourus lors de manipulation de charges ou de mauvaises postures adoptées au quotidien
- Adopter une approche nouvelle sur le fonctionnement du corps humain en portant un regard nouveau sur son poste de travail, appliquant des méthodes d'économie d'effort adaptées à chaque situation et une disponibilité d'esprit favorisant la réactivité et la prise de décision
- Acquérir un meilleur fonctionnement corporel et mental grâce à des procédures pratiques pour redécouvrir des postures libres et fluides
- Apprendre à s'organiser de manière globale dans son quotidien et son environnement de travail (état général, relations aux autres, image de soi, mouvements).

### CONTENUS

- **Découverte de son schéma corporel et postural en rapport avec le mouvement pour développer une coordination globale**
  - Anatomie générale (théorie, observation, mouvements simples de certaines articulations)
  - Apprentissage du contrôle primaire de l'organisme : coordination tête/cou/dos/pieds
  - Application à la position debout et assise Travail au sol : la sieste, récupération après l'effort, prévention, inhibition
  - Travail au sol : la sieste, récupération après l'effort, prévention, inhibition
  - Récapitulatif et questions/réponses
  - Mieux comprendre et penser les mouvements des bras (30 minutes)
  - Application : prendre et tenir
  - Equilibre et port de charge
  - Travail au sol : être assis au sol
  - Application à la respiration
  - Récapitulatif et questions/réponses.
  - Comment bien s'organiser face aux enfants, aux collègues, aux parents
  - Travail sur le regard
  - Application à la respiration
  - Application à l'usage prolongé de la voix et au chant
  - Travail au sol : position accroupie, agenouillée
  - Observer ses habitudes : application aux repas
  - Récapitulatif et questions/réponses
  - Concentration et attention
  - Réagir au stress dans un équilibre global des tensions dans le corps.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

• Cours théoriques  
 • Exercices pratiques  
 • Échanges entre participants  
 • Expérimentations ludiques  
 • Travaux de travail debout, assis, en situation professionnelle et au sol  
 • Évaluation individuelle des acquis de la formation

## Promouvoir la bientraitance / prévenir les risques de maltraitance institutionnelle

Prérequis : Professionnels en fonction de direction, d'encadrement ou d'accompagnement d'usagers des secteurs social et médico-social

Exclusivement en intra

Coût :

Nous consulter

14 heures

**Eric SAMSON,**  
Formateur-Consultant

Les pouvoirs publics, les médias, les associations d'usagers et de parents d'usagers, les professionnels se mobilisent fortement depuis quelques années pour lutter contre les risques de maltraitance parfois active, souvent passive dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux accueillant et accompagnant par mission des personnes fragiles et vulnérables. Cette préoccupation devenue centrale conduit à promouvoir l'amélioration continue des prestations et des services déployés ainsi que la sécurité des personnes pour garantir la bientraitance des personnes accueillies et/ou accompagnées.

### OBJECTIFS

- Actualiser les connaissances législatives relatives à la maltraitance
- Construire un référentiel des pratiques de bientraitance
- Apprendre à identifier les possibles « zones de défaillance »
- Mener un auto-diagnostic de la situation de son établissement
- Consulter les personnes accueillies et, le cas échéant, leur entourage
- Elaborer des actions correctives et un plan d'amélioration.

### CONTENUS

- **Approche critique des notions de bientraitance et de maltraitance** ; distinction entre maltraitance institutionnelle et violence
- **Rappel de la législation civile et pénale**
- **Les 2 recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM**
- **Le rôle et la responsabilité de la direction et de l'encadrement** dans le soutien aux professionnels dans leurs pratiques de bientraitance et dans la prévention primaire et la prévention secondaire des risques ou des faits de maltraitance
- **Mener un diagnostic des pratiques** en matière de bientraitance et des risques de maltraitance
- **Elaboration des axes d'amélioration** des pratiques de bientraitance
- **Les actions de prévention primaire** des risques de maltraitance
- **Les protocoles : de signalement des événements indésirables, de traitement des faits de maltraitance et de prévention de leur récurrence.**

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports juridiques, théoriques et méthodologiques du formateur
- Partage de ses expériences de consultant accompagnant divers ESMS sur cette thématique avec celles des stagiaires
- Diaporama et remise de documents de référence
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Mettre en place des actions de développement social et de travail collectif

Prérequis : Tout professionnel en situation d'accompagnement d'usagers désireux de questionner et développer ses pratiques de développement social et d'actions collectives

Exclusivement en intra

### Coût :

Nous consulter

21 heures

**Eric SAMSON,**  
Formateur Consultant  
**Stéphane SAUZEAU,**  
Directeur Adjoint de Pôle médico-social et formateur

Avec la crise économique et sociale, le développement social connaît un regain de pertinence du fait du partage de cette conviction selon laquelle le traitement des problèmes sociaux, des inégalités doit faire l'objet de recherche de solutions plus collectives et transversales. Au-delà de modes d'interventions traditionnels, le développement social se conçoit et se construit autour :

- ✓ d'une articulation et d'une complémentarité plus forte entre l'accompagnement individuel et collectif
- ✓ de modes d'intervention sociale plus coopératifs et territoriaux articulant davantage le travail social avec l'action publique, économique, solidaire et environnementale.

Il s'agit de positionner davantage l'intervention sociale autour de l'étayage des ressources des acteurs, d'actions préventives plutôt que palliatives et/ou d'actions d'améliorations de leur cadre de vie et centrées sur leur maîtrise d'usage du territoire. La recherche de participation des personnes, des groupes, l'association des acteurs locaux à la conception et à la mise en œuvre des actions de développement social implique de maîtriser l'animation de groupes, de réseaux locaux d'action, et la résolution des conflits. La posture de l'approche collective du travail social implique d'aller au-devant des personnes « aller vers », de susciter et d'accompagner une dynamique de groupe autour d'enjeux collectifs, de changements à mettre en place.

### OBJECTIFS

- Comprendre les fondements, les enjeux et les articulations entre le développement et le travail social collectif
- Identifier les différentes méthodes et approches de l'intervention collective
- Prendre appui sur les méthodes favorisant la participation des personnes/habitants/citoyens et les conditions du développement social
- Analyser les changements de postures, de pratiques nécessaires pour développer le pouvoir d'agir de l'individu et du collectif
- Questionner ses pratiques pour s'approprier les méthodes collectives du travail social et de développement social

### CONTENUS

- **Les fondamentaux du développement social : de quoi est-il question ?**
  - Le développement social : un changement de posture
  - Les 7 fondamentaux du développement social
  - La participation des personnes, un enjeu central du développement
  - Le travail social collectif comme modalité d'intervention au service du développement social
  - La collaboration et ses problématiques (les différents niveaux de collaboration, la confrontation des représentations, les résistances au changement...)
- **Invariants et spécificités des méthodes d'intervention collective du travail social**
  - Les différentes approches et méthodes de l'intervention collective
  - Les méthodes émergentes pour développer la participation des personnes et les conditions du développement social : le développement du pouvoir d'agir de personnes et de collectifs, les co-formations avec les personnes accompagnées, les conférences familiales, la pédagogie sociale, le théâtre forum, la recherche-action partenariale et collaborative
  - L'innovation d'usage (Design Thinking) : définition, apports théoriques et appropriation par le groupe de la notion
- **Transmission de repères pour un changement de postures et de pratiques**
  - Les principes et les fondements de l'approche d'Empowerment
  - Les processus de reconnaissance de l'expertise des personnes, d'aide à la prise de conscience de ses ressources, de mise en place de situations apprenantes, de situations actives, de coaching
  - La formulation d'objectifs atteignables par les acteurs
- De l'expertise des problèmes à la valorisation des potentialités, du « service pour » au « travail avec », le développement du pouvoir d'agir individuel et collectif

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques, échanges d'expériences
- Présentation des expériences et méthodes du développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectifs
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Questionner et développer sa pratique des écrits professionnels

Prérequis : Professionnels en situation d'encadrement ou d'accompagnement ds secteurs social, médico-social et sanitaire

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

21 heures

**Vincent DEVOUCOUX,**  
Formateur et ex-Educateur Spécialisé

Les évolutions des politiques sociales, de la législation sociale et des réglementations, les attentes croissantes tant des ordonnateurs des missions que des directeurs et cadres confrontent les professionnels de l'éducation, du social et du médico-social à des exigences fortes de production de nombreux écrits professionnels.

### OBJECTIFS

- Actualiser ses connaissances législatives relatives aux écrits professionnels : confidentialité et respect de la vie privée, obligation de communication aux intéressés, secret et discrétion professionnels, secret partagé...
- Réfléchir aux multiples enjeux des écrits professionnels : pour l'utilisateur, pour le travail pluridisciplinaire, pour la communication aux «autorités», aux partenaires mais aussi pour faire vivre la clinique
- Renforcer ses capacités méthodologiques (organisation, techniques de prise de notes, de synthèse, etc.)
- Améliorer sa pratique d'écriture.

### CONTENUS

- **Apports juridiques sur la notion d'écrits communicables, le respect de la vie privée, le secret et la discrétion professionnels, les droits des usagers**
- **Identification des écrits professionnels** produits au sein des institutions des participants et de ceux qu'ils réalisent sur leur terrain d'exercice professionnel
- **Réflexion sur les multiples enjeux des écrits professionnels** : cliniques, institutionnels, professionnels et personnels
- **Exercices pratiques sur le travail d'écriture**
- **Travail sur la structuration et la cohérence de divers écrits professionnels** choisis en fonction des pratiques des stagiaires : cahier de liaison, fiches d'observation, courriers, contributions aux projets personnalisés, rapports d'observation, de suivi, d'évaluation, rapports de signalement, enquête sociale, comptes-rendus de réunions, d'entretiens, prise de notes, etc.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports juridiques, théoriques et méthodologiques du formateur
- Partage de ses expériences des stagiaires et entraînement interactif à la production et l'amélioration de leurs écrits
- Diaporama et remise de documents de référence
- Exercices pratiques
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Questionner et étayer sa pratique de conduite des entretiens familiaux

Prérequis : Tout professionnel en situation d'accompagnement d'enfants, d'adolescents et d'adultes amené dans sa pratique à conduire des entretiens auprès de leur famille à leur domicile et/ou au sein de leur ESSMS

5 et 6 septembre 2024

Clôture des inscriptions :

début mi-juin 2024

### Coût :

Nous consulter

14 heures

**Elisabeth MEHEUT,**  
Thérapeute systémicienne, Formatrice.

L'accompagnement auprès des familles qu'il soit d'ordre éducatif ou social est présent dans les différents secteurs d'interventions. Chaque famille a son propre fonctionnement dans lequel se trouve une dynamique qui va influencer le comportement des uns et des autres, leur rôle, leur mode de communication et la place de chacun dans le système. Adapter sa posture professionnelle dans le cadre des conduites d'entretiens familiaux est un axe fort qui demande analyse, observation et vigilance.

Comprendre le système familial et sa dynamique permet ainsi d'évoluer dans sa pratique professionnelle de façon adaptée dans l'accompagnement et l'intérêt des familles.

Cette formation a pour objectif de questionner et d'étayer les pratiques professionnelles de conduite des entretiens auprès des familles de personnes accompagnées.

### OBJECTIFS

- Repérer et comprendre un système familial à travers une approche systémique
- Travailler et prendre en considération les compétences parentales dans l'accompagnement de leur enfant en lien avec son projet individuel
- Perfectionner ses techniques d'entretien et d'utilisation des différentes formes de questions
- Favoriser la communication entre les différents protagonistes (famille, enfant et professionnels) et faire circuler la parole.

### CONTENUS

- **Repérer et comprendre un système familial à travers une approche systémique**
  - Les cycles vitaux de la famille
  - Le mythe familial, les croyances, la culture
  - Les frontières familiales
- **Prendre en considération la place de la famille**
  - L'autorité parentale
  - Travailler à partir des compétences parentales
  - Les postures professionnelles à adopter dans la conduite des entretiens familiaux
- **Perfectionner ses techniques d'entretien et d'utilisation des différentes formes de questions**
  - Les entretiens et leurs objectifs au sein de l'établissement ou du service
  - Les entretiens au domicile de la famille et leurs objectifs
  - Entretiens directif, semi-directif et non directif
  - Les différents types de questions
  - Quelques repères utiles dans la pratique de préparation, de conduite et de rendu-compte des entretiens auprès des familles
- **Favoriser la communication entre les différentes parties prenantes (famille, enfant et professionnels) et faire circuler la parole**
  - L'assertivité
  - L'empathie
  - L'écoute active
  - Les silences
  - La congruence
  - Le langage non verbal
  - Le rôle des émotions.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratique
- Jeux de rôles et exercices pratiques
- Etude de situations concrètes professionnelles
- Echanges et analyse des pratiques professionnelles
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## Questionner et étayer sa pratique de l'entretien dans la relation d'aide

Prérequis : Tout professionnel des secteurs social et médico-social conduisant des entretiens auprès des usagers

Exclusivement en intra

Coût :  
Nous consulter

21 heures

**Florence DUTHIL,**  
Formatrice-Consultante et ex-  
Directrice d'établissement médico-  
social

L'entretien est un outil important dans la pratique professionnelle des travailleurs sociaux, rééducateurs et des soignants. La «rencontre» entre individus soignant / usager et de leur histoire respective est un élément crucial de l'entretien. Il n'en demeure pas moins que celui-ci doit être pensé, maîtrisé et théorisé. L'alliance thérapeutique et le transfert qui se jouent dans la rencontre s'avèrent nécessaires à l'instauration de la demande. Le cadre et la technique d'entretien vont permettre que cette rencontre devienne thérapeutique ou éducative. Mais avant tout, le professionnel doit s'interroger sur l'intérêt et le sens de l'entretien : l'entretien pour quoi faire ? Dans la relation d'aide doit se poser également la question de la demande : peut-on travailler sans demande clairement explicitée ? Le professionnel ne doit pas se laisser prendre à l'idée que la parole «magique» soigne toujours : « Dire, ça ne fait pas obligatoirement aller mieux » ; « Avant d'être utile, il ne faut pas nuire ».

### OBJECTIFS

- Réfléchir aux enjeux dans la relation d'aide (de la place de l'écouter et de l'écouté)
- Mettre en évidence les postures facilitant la relation d'aide
- Structurer un entretien
- Utiliser des outils favorisant la parole (le génogramme, l'anamnèse, le projet personnalisé)
- Mettre en place certaines techniques d'entretien.

### CONTENUS

- **Situer le professionnel dans l'environnement social, dans ses missions**
- **Situer l'usager et sa famille dans la structure d'accueil**
- **Relation d'aide, éducation, accompagnement, soin ?**
- **La relation d'aide**
  - Définitions
  - Les enjeux de la relation d'aide
  - Les processus en œuvre dans la relation d'aide
  - Comment poser un cadre à la relation d'aide ?
  - Relation d'aide et agressivité
  - Relation d'aide et la question du don
- **Les outils de la relation d'aide**
  - L'empathie
  - Le projet personnalisé
  - Le projet d'établissement
- **L'entretien**
  - Définitions et types d'entretiens
  - Les techniques d'entretien
  - Les outils de l'entretien
  - La communication verbale et non verbale
- **Structuration des entretiens**
  - Les postures
  - La préparation
  - Les suites à donner
  - Les écrits professionnels en lien avec la relation d'aide et l'entretien.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratique
- Analyse de situations vécues
- Génogramme, anamnèse, projet personnalisé
- Support pédagogique écrit
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

## S'approprier et intégrer les RBPP de la HAS dans les pratiques professionnelles

Prérequis : Tout professionnel des secteurs social et médico-social

Exclusivement en intra

Coût :

Nous consulter

14 heures

**Eric SAMSON,**  
Formateur-Consultant

La HAS produit des recommandations de bonnes pratiques professionnelles conformément aux objectifs fixés par la loi. Ces recommandations se situent à l'interface d'une logique d'évaluation et d'une logique d'amélioration continue de la qualité, dans le droit fil des principes de la loi du 2 janvier 2002. Par leur formulation structurée qui permet de passer de l'implicite à l'explicite, d'aller vers du partage et du consensus, les recommandations constituent des repères indispensables pour l'évaluation de la qualité du service rendu dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) pour le secteur social et médico-social sont des propositions pour permettre aux professionnels du secteur de faire évoluer leurs pratiques afin d'améliorer la qualité des interventions et de l'accompagnement.

Elles reflètent le consensus autour de l'état de l'art et des connaissances à un moment donné. Elles ne sauraient dispenser les professionnels d'exercer leur discernement dans l'élaboration et le choix de l'accompagnement qu'ils estiment le plus approprié, en fonction de leurs propres constats et des attentes des personnes accompagnées. Elles doivent donc être distinguées des standards et des normes qui définissent des critères d'évaluation.

### OBJECTIFS

- Actualiser la connaissance des missions et du périmètre d'intervention de la HAS
- Comprendre les fondements théoriques de la notion de bonnes pratiques professionnelles
- Transmettre une méthodologie d'appropriation et d'application des recommandations et être en capacité de réactualiser le référentiel d'évaluation en les y intégrant.

### CONTENUS

- **Présentation de la HAS :**
  - Mission, périmètre d'intervention
  - Méthode de production des recommandations
- **Les fondements de la loi du 2 janvier 2002**
  - Affirmer et promouvoir les droits des usagers
  - Diversifier les missions en adaptant les structures aux besoins
  - Développer la participation des usagers
- **La notion de bonne pratique professionnelle**
  - Identifier les facteurs clés
  - La bientraitance : définition et repères
  - L'accompagnement : définition et repères
- **Les recommandations de la HAS : recommandations socles et recommandations ciblées**
- **Traduction des recommandations en principes d'actions et en objectifs**
- **Méthodologie d'appropriation des recommandations :**
  - Définir un projet d'établissement stratégique
  - Décliner des projets de services tactiques définissant l'organisation, les postures professionnelles, les pratiques d'intervention
  - Élaborer les outils et les référentiels d'évaluation
- **L'évaluation des « bonnes pratiques professionnelles ».**

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Enseignements théoriques et apports méthodologiques avec supports audio-visuels
- Documents pédagogiques
- Echanges de pratiques
- Exercices et applications pratiques à partir de recommandations
- Evaluation individuelle des acquis de la formation

## Se former à et dans l'analyse de ses pratiques professionnelles

Prérequis : Groupe de professionnels des secteurs social, médico-social et sanitaire souhaitant s'inscrire dans une dynamique d'analyse de leurs pratiques

Les professionnels de l'action sociale ont tous pour socle à leur intervention la relation d'aide à l'utilisateur pour accompagner l'élaboration et la mise en œuvre de réponses adaptées à leurs besoins et difficultés. Cette relation met parfois le professionnel lui-même en difficulté dans l'exercice de ces fonctions lorsque sa place le conduit à recevoir directement les « décharges émotionnelles » liées au mal-être de ces enfants, adolescents, adultes, personnes âgées... Cette relation et ses conséquences conduisent certains professionnels à interroger leurs propres limites personnelles et professionnelles face à des situations, des demandes, auxquelles ils ne peuvent parfois pas toujours faire face. L'analyse des pratiques professionnelles est en ce sens un temps, un espace tiers et un outil important pour permettre aux professionnels de prendre du recul en mettant au travail ce qui se joue, se noue, et se déjoue dans la relation au sens large. Ce travail vise à analyser leurs pratiques professionnelles en lien avec leur contexte et cadre d'intervention et les situations ou expériences au travail auxquelles ils sont confrontés dans l'exercice de leur métier. L'expérience conséquente acquise en APP nous démontre qu'effectivement le travail effectué participe non seulement à une meilleure dynamique et cohésion d'équipe, mais contribue aussi à assurer dans les fonctionnements d'établissements et de professionnels la promotion de la bientraitance et la prévention des risques de maltraitance institutionnelle à l'endroit des usagers et des professionnels en charge de leur accompagnement. A ce titre, l'APP participe également à la prévention des risques psychosociaux auxquels sont exposés les acteurs du travail social.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Règles de confidentialité et de discrétion professionnelle
- Apports théoriques et pratiques
- Dynamique interactive engageant la parole des professionnels pour rendre compte des situations rencontrées et de leurs pratiques professionnelles
- Analyse de situations et élaboration de pistes d'actions possibles
- Mises en situation ; jeux de rôles
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (attestation)

Calendrier à déterminer de concert avec votre établissement

#### Coût :

Nous consulter

Durée à définir

**Catherine ROUMAGNAC**,  
Psychologue Clinicienne, Psychothérapeute  
**Stéphane ÉMPIO**  
Psychologue clinicien, psychothérapeute et Formateur  
...

### OBJECTIFS

- Offrir une instance permettant aux professionnels de prendre de la distance
- Faciliter l'expression des émotions/ressentis qui empêchent de penser, en clarifiant les situations difficiles, complexes
- Travailler sur les perceptions de chacun, les représentations individuelles et collectives
- Construire ensemble des hypothèses d'interventions en repérant ce que chacun peut faire tout en acceptant les limites
- Inviter les professionnels sur ces bases à trouver et expérimenter par eux-mêmes dans leur contexte et cadre d'intervention la ou les solutions qui leur conviennent en lien avec leurs compétences, leur personnalité, leur expérience et à en échanger par la suite si besoin.

### CONTENUS

- Exposé d'une situation par un des participants (mise en récit de ce qui pose problème...)
- Retour du groupe (expression des ressentis de chacun)
- Analyse et mise en perspective des matériaux du groupe (hypothèses de compréhension)
- Travail éventuel de dédramatisation et formulation de pistes d'actions possibles
- Expérimentation dans sa pratique
- Retour éventuel sur expérience.

## Se former à la fonction de coordinateur de projets personnalisés d'accompagnement

Prérequis : Tout professionnel exerçant une fonction de coordinateur ou de coordination de PPA ou souhaitant s'y préparer

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

49 heures

**Vincent DEVOUCOUX**, Formateur indépendant et ex-Educateur Spécialisé  
**Florence DUTHIL**, Formatrice-Consultante et ex-Directrice d'établissement médico-social  
**Eric SAMSON**, Formateur-Consultant

Les évolutions des politiques publiques, des métiers de cadre de direction (directeur, directeur-adjoint, chef de service) et des organisations sociales et médico-sociales ont amené de nombreuses institutions de notre secteur professionnel à créer et mettre en place des postes de coordinateur des projets individualisés ou à mieux intégrer la fonction de coordination dans les métiers du travail social.

Située à l'interface entre chef de service, équipes, usagers et partenaires dans des relations fonctionnelles, cette nouvelle fonction amène les professionnels à occuper une autre place et un nouveau rôle et par-là à se repositionner professionnellement vis-à-vis de l'ensemble des acteurs internes et externes à leur institution afin d'inscrire le projet individualisé de chaque personne accompagnée dans une logique de parcours d'accompagnement.

Cette formation a pour finalité de répondre aux besoins de professionnalisation ou de perfectionnement des postures et pratiques professionnelles en matière de coordination de PPA.

### OBJECTIFS

- Travailler sur son positionnement professionnel de coordinateur (identité, postures et pratiques)
- Savoir assurer la coordination et le suivi des projets personnalisés d'accompagnement
- Acquérir les outils utiles pour faire vivre sa fonction de coordinateur ou de coordination des PPA
- S'entraîner à analyser les situations de coordination à l'aide de ces outils
- Développer ses pratiques de conduite de réunions et de gestion de conflits.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports juridiques, théoriques et pratiques
- Partage d'expérience et de pratiques des stagiaires
- Construction de sa « boîte à outils »
- Jeux de rôle (mises en situation)
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

### CONTENUS

- **Comprendre la place du coordinateur au sein de l'organisation**
  - Approche de la fonction de coordinateur de projets personnalisés d'accompagnement
  - Apports théoriques et pratiques autour des questions de management, de délégation, d'organisation, de coordination et de parcours
- **Développer ses pratiques d'ingénierie et de conduite de projet personnalisé d'accompagnement**
  - La législation de référence et la recommandation de la HAS sur les attentes de la personne, le projet personnalisé, la mise en place de parcours d'accompagnement
  - Les étapes méthodologiques de l'élaboration du projet personnalisé
  - La conduite du projet personnalisé dans une logique de parcours, la place et le rôle des différentes parties prenantes
  - Le suivi et l'évaluation du PPA : les indicateurs
- **Savoir élaborer, rédiger des projets personnalisés d'accompagnement**
  - La place et les rôles des écrits professionnels
  - La trace de l'écrit et la responsabilité de l'auteur et de l'organisation
  - Présentation et échanges sur la typologie des écrits selon leur fonction
  - Les contenus et les critères de qualité dans l'écriture d'un projet personnalisé d'accompagnement
  - Les règles à adopter dans l'écriture des PPA
  - Les repères à transmettre aux usagers dans la formalisation des PPA
- **Mettre en œuvre des pratiques professionnelles de coordination, d'animation du travail en équipe pluri-professionnelle**
  - Le travail d'animation d'équipe pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des PPA
  - L'accompagnement du changement
  - Les pratiques de conduite et d'organisation en matière de pilotage des PPA
  - Les techniques de gestion de conflits et de conduite de réunions
  - La dimension partenariale des PPA et des parcours d'accompagnement
  - L'animation du partenariat d'action et du travail en réseau dans une dynamique de parcours d'accompagnement
  - La réalisation d'une cartographie d'acteurs ressources à mobiliser dans un domaine d'intervention en santé social sur un territoire défini.

## APPROCHES, PRATIQUES ET METHODOLOGIES DU TRAVAIL SOCIAL

Sensibiliser à l'accompagnement éducatif d'enfants ayant des troubles spécifiques des apprentissages

Prérequis : Tout professionnel en situation d'accompagnement éducatif d'enfants et d'adolescents ayant un ou des troubles spécifiques des apprentissages

En France, 6 à 8% de la population est concernée par un trouble « dys » (dyslexie, dyscalculie, dysphasie..). Cette terminologie évolue au profit d'une classification en termes de troubles neurodéveloppementaux. Tout acteur auprès d'un public présentant ces difficultés doit pouvoir les comprendre et les identifier, pour mesurer leur impact dans la scolarisation et la vie quotidienne (autonomie, comportement psycho-affectif). Pour chaque enfant/adolescent, l'expression du trouble est variable. De plus, il n'est pas rare que les difficultés se multiplient. Ces situations méritent un regard croisé pluridisciplinaire afin de mettre en place les outils adaptatifs nécessaires à l'épanouissement personnel de l'individu.

### OBJECTIFS

- Comprendre les terminologies diagnostics récentes
- Connaître les comorbidités
- Repérer les signes évocateurs d'un trouble «dys »
- Savoir mettre en place des adaptations.

Exclusivement en intra

#### Coût :

Nous consulter

14 heures

**Laureen BECHEN**  
Orthophoniste

### CONTENUS

- **Les repères sur les troubles spécifiques**
  - La classification selon le DSM 5
  - Liens entre développement du langage oral et les troubles spécifiques des apprentissages
  - Les troubles dans le cadre de difficultés multiples
- **L'intervention pluridisciplinaire**
  - Le partenariat entre professionnels éducatifs, paramédicaux et enseignants.
  - L'accompagnement de l'enfant/adolescent et de sa famille
- **Les outils de l'accompagnement**
  - Les outils d'adaptation
  - Les ressources utiles à destination des professionnels et des familles : les recommandations de bonnes pratiques professionnelles
- **Repérer, informer et orienter**
  - Repérer un trouble spécifique des apprentissages
  - Mettre l'éducation thérapeutique du patient au cœur de l'accompagnement
  - Echanger autour des ressources d'orientation possibles sur le territoire.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

orts théoriques- Documents de synthèse et de référence  
nstorming et recueil de situations et expériences  
essionnelles  
orts vidéo  
iers de mises en situation  
uation individuelle des acquis de la formation.

## Se préparer à l'évaluation externe de la HAS

Prérequis : Professionnels en situation d'encadrement ou en situation d'accompagnement du secteur social et médico-social, membres du CVS, personnes accompagnées, intervenant dans la démarche d'amélioration continue de la qualité de son établissement ou service

Exclusivement en intra

### Coût :

Nous consulter

14 heures

### Philippe GESTIN,

Formateur-Consultant du Cabinet PHG Conseil et ex-Directeur d'établissement

La procédure d'évaluation de la qualité des prestations fournies et de la gestion des risques des Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux (ESSMS) procède initialement de la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Elle concerne les ESSMS mentionnés à l'article L. 312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF), sauf dérogation établie par ce même code. L'évaluation d'un établissement a pour objectif de s'assurer qu'un accompagnement de qualité et qu'une gestion des risques soient apportés aux personnes accompagnées avec une réponse adaptée à l'expression de leurs souhaits, de leurs besoins et de leurs projets. Au plan légal et réglementaire, les conditions de réalisation de l'évaluation des ESSMS sont fixées selon une procédure élaborée par la Haute Autorité de Santé (HAS) mentionnée à l'article L. 161-37 du Code de la Sécurité Sociale (CSS) et à l'article L. 312.8 du CASF.

Dans ce contexte, un nouveau référentiel et un manuel pour l'évaluation des ESSMS ont été publiés le 10 mars 2022 par la HAS pour permettre aux ESSMS de s'approprier les nouvelles exigences du dispositif. La procédure d'évaluation a été publiée par cette même autorité le 13 mai 2022 pour permettre son déploiement. Le Décret du 26 avril 2022 relatif au rythme des évaluations de la qualité des ESSMS les fixe à une évaluation tous les 5 ans. Leur programmation pluriannuelle est arrêtée par l'(les) Autorité(s) de Tarification et de Contrôle (ATC) ayant délivré l'autorisation. Enfin, une auto-évaluation, effectuée par l'établissement et précédant l'évaluation par l'organisme accrédité, est recommandée par la HAS mais non-obligatoire.

La formation a pour objectif de délivrer des apports théoriques et méthodologiques autour des nouveaux attendus en matière d'évaluation externe de la HAS et d'amener les participants à envisager ces nouvelles exigences comme une opportunité institutionnelle de questionner leur approche et pratiques de management par la qualité.

### OBJECTIFS

- Connaître les principes de la démarche qualité et de l'évaluation dans les ESSMS
- Comprendre la réforme de l'évaluation HAS médico-sociale 2022
- Connaître les valeurs et outils de la HAS (référentiel/méthodes/moyens/cotations)
- S'approprier l'instance « COPIL qualité » en ESSMS : témoignage d'une expérience vécue
- S'approprier et intégrer les RBPP dans les pratiques professionnelles
- S'entraîner pour maîtriser les concepts et outils de l'évaluation HAS (objectifs – critères – RBPP – pratiques ESSMS – cotations – éléments de preuve)
- Intégrer l'amélioration continue de la qualité comme outil d'animation du projet d'établissement (plan/objectifs/actions)

### CONTENUS

#### L'évaluation HAS médico-sociale

- Les enjeux de la réforme de l'évaluation HAS médico-sociale 2022
- La méthode et les outils de la démarche d'évaluation HAS
- L'appropriation des références de bonnes pratiques professionnelles
- Comment se préparer : mettre en œuvre la démarche dans son établissement

#### Partage d'expérience

- Exemple d'une démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques dans une MECS

#### Le référentiel et les méthodes d'évaluation

- La présentation détaillée du référentiel d'évaluation HAS
- Le travail en sous-groupes sur la grille de référentiel, les fiches critères et RBPP
- La mise en pratique
- Exercices pratiques en petits groupes.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Contenus théoriques et méthodologiques  
 Supports pédagogiques  
 Partage d'expériences  
 Exercices et applications  
 Évaluation individuelle des acquis de la formation.

## Travailler et enrichir sa pratique avec l'approche systémique

Prérequis : Professionnels en situation d'encadrement ou d'accompagnement d'usagers des secteurs social, médico-social et sanitaire

Exclusivement en intra

**Coût :**

Nous consulter

35 heures

**Elisabeth MEHEUT,**

Thérapeute systémicienne et Formatrice

Souvent, dans notre activité professionnelle nous sommes confrontés à des problèmes pour lesquels les solutions sont peu évidentes. Dans un système, rien ne peut bouger sans en modifier son équilibre. Une famille vient avec son problème, à savoir son « patient désigné » (bouc émissaire, celui qui porte le fardeau). Comprendre les enjeux et jeux se déroulant au sein d'une organisation permet de travailler avec les familles en difficultés avec l'objectif d'amoindrir leur souffrance. Cette formation a pour finalités d'approfondir les notions de bases systémiques et d'utiliser ces concepts de façon pragmatique. Son but est de renforcer chez les participants leurs interventions et leurs techniques pour adopter un positionnement tenant compte de la complexité des familles : l'enjeu étant de pouvoir accompagner des familles en difficultés vers un processus de changement.

### OBJECTIFS

- Acquérir des connaissances théoriques relatives aux concepts de base de l'approche systémique
- Aborder des situations professionnelles sous un angle systémique
- Aborder la notion de loyauté
- Aborder les axiomes de la communication
- Identifier les dysfonctionnements relationnels et de la communication
- Expérimenter les outils de l'approche systémique en lien avec sa pratique.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Exercices, jeux de rôles, mise en situation
- Etude de cas apportés par les stagiaires et l'intervenante
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (questionnaire)

### CONTENUS

- **Les concepts et notions de base de l'approche systémique**
  - Qu'est-ce l'approche systémique ?
  - La famille : un système ouvert
  - Les principes de fonctionnement d'un système ouvert : homéostasie et rétroaction, équi-finalité
  - Les axiomes de la communication
  - La fonction du symptôme, son rôle, son déplacement, savoir l'identifier
- **Les outils et les pratiques de l'approche systémique**
  - Les stratégies de communication
  - Les jeux psychologiques
  - Utilisation de la métaphore dans le cadre de l'approche systémique
  - Le Génogramme : un outil systémique à utiliser avec la famille ou entre professionnels
  - Les dyades et les triangles dans le système familial. Les alliances qui deviennent des coalitions et la place du professionnel dans ce système.
  - Identification des frontières familiales et de leur fonction
  - La redéfinition lors d'entretien
  - Le symptôme et la famille,
  - La place et le rôle du mythe familial
  - L'intervention sous mandats judiciaires ou administratifs. Le travail avec les familles non volontaires.
  - Concevoir des techniques d'interventions individualisées en fonction des éléments théoriques, de ses propres pratiques et sensibilité
  - Se familiariser à la pensée circulaire en se décentrant de ses représentations individuelles, afin d'appréhender la complexité des relations familiales même si la prise en charge est individuelle. Ainsi, envisager des solutions au problème posé.
  - Les postures de Virginia SATIR. Connaitre et savoir utiliser les postures à bon escient dans la relation d'accompagnement.
  - Se familiariser à percevoir la communication en termes d'interactions.
  - Jeux de rôles, mises en situation
  - Le Panier à Problèmes, un outil systémique à utiliser afin d'appréhender la complexité des relations familiales pour envisager des changements.
  - Découvertes des objets flottants, ces espaces métaphoriques au profit de l'accompagnement, le blason familial, les bouchons, l'historiogramme...
  - Travailler avec les familles et leurs compétences
- **Les conflits des loyautés et l'approche systémique**
  - Se Familiariser à percevoir les conflits de loyautés en termes de "Facteurs-Moteurs" au changement.

## Développer ses pratiques managériales individuelles et collectives en groupe de co-développement professionnel

Prérequis : professionnels en fonction de direction et d'encadrement d'une même institution désireux de questionner et d'harmoniser leurs pratiques managériales

Calendrier à établir en Intra

**Coût :**  
Nous consulter

Durée à  
déterminer

Formateurs-consultants et ex-cadres de direction des ESSMS

Tout comme les temps d'analyse des pratiques professionnelles, un groupe de co-développement professionnel offre un temps, un espace tiers et un outil important pour permettre aux professionnels de prendre du recul. Il offre un lieu d'examen et de traitement de situations réelles et de problèmes à résoudre, en écoutant et en aidant des collègues à cheminer dans la compréhension et l'amélioration effective de leur pratique. Ce type d'action s'inscrit dans le cadre d'une politique spécifique de prévention des risques psycho-sociaux à l'endroit des cadres et d'une politique de prévention des risques de maltraitance institutionnelle et de promotion de la bientraitance. Plus largement, cette instance doit leur permettre d'échanger, de mutualiser leurs pratiques de management et de gestion des ressources humaines dans un contexte d'adaptation permanente de leurs offres de service ou d'établissement. Aussi, avoir un espace d'échanges, de partage et d'élaboration de bonnes pratiques professionnelles permet de fait de réduire le sentiment d'isolement que tout cadre peut éprouver dans l'exercice de sa fonction, de développer sa capacité de réflexion et d'agir, mais aussi de développer le sentiment d'appartenance à une équipe de cadres d'une même institution même si chacun d'entre eux n'évolue pas au sein du même établissement ou service.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Règles de confidentialité et de discrétion professionnelle
- Approche méthodologique relative à l'animation et au déroulement d'une séance de CODEV Professionnel
- Apports théoriques et pratiques
- Dynamique interactive engageant la parole et la participation des cadres
- Evaluation individuelle des acquis de la formation (attestation)

### OBJECTIFS

- Apprendre à être plus efficace en trouvant de nouvelles façons de penser, de ressentir et d'agir dans sa pratique professionnelle actuelle
- Bénéficier d'éclairages théoriques, méthodologiques ou pratiques pour analyser des situations données et rechercher de façon pragmatique des pistes d'actions
- S'obliger à prendre systématiquement un temps de réflexion sur sa pratique professionnelle
- Avoir un groupe d'appartenance professionnelle où règnent confiance et solidarité, où peuvent se mettre en commun des ressources et où peut se renforcer une culture commune notamment en matière de management, de gestion de conflits et de conduite de changements
- Consolider son identité professionnelle en comparant sa pratique à celles des autres pour conforter sa légitimité et sa posture professionnelle de cadre
- Apprendre à aider (consultant animateur) et à être aidé (exposants et participants).

### CONTENUS

En lien avec des rôles à distinguer et à respecter entre l'exposant, les participants et l'animateur, nous proposons le déroulement d'une séquence de co-développement professionnel dans un cadre d'action établi, formalisé en 6 étapes clefs :

- L'exposé d'une problématique, d'un projet ou d'une préoccupation professionnelle
- La clarification de la problématique
- La précision et la concertation du contrat de consultation
- Les réactions, les hypothèses de compréhension de la situation et les suggestions des participants
- La proposition de synthèse et de définition d'un premier plan d'actions
- La conclusion et l'évaluation de la séance de consultation.

## Etayer et questionner sa pratique de prévention et de gestion des situations conflictuelles

Prérequis : Tout professionnel en fonction de direction ou d'encadrement des secteurs social, médico-social et de la petite enfance

Exclusivement en intra

### Coût :

Nous consulter

14 heures

### Philippe DANDEVILLE

Formateur et ex Directeur Général d'ESSMS

Le changement est devenu le maître mot des projets organisationnels dans le secteur social et médico-social. La capacité de changer, pour un établissement, n'est plus une compétence ponctuelle pouvant être externalisée mais un actif immatériel à construire, consolider et développer. Cette compétence est avant tout collective et suppose une animation d'équipe constante visant la cohésion de l'équipe, le développement du sentiment d'appartenance et l'installation d'une qualité de vie au travail. Elle suppose d'être accompagnée par une communication interne régulière et lisible.

Lorsque ces facteurs ne sont pas mobilisés, les tensions au travail et potentiellement les situations conflictuelles sont fréquentes, voire inéluctables avec des conséquences durables sur la qualité du travail. Dès lors, que ce soit dans les hiérarchies traditionnelles ou dans les plus agiles, aucune organisation, aucun manager n'échappe aux situations conflictuelles. La gestion des situations conflictuelles implique une capacité à anticiper, reconnaître les facteurs majeurs qui les déclenchent et régler les conflits de façon efficace. La communication est un outil essentiel à maîtriser dans cette démarche. Les professionnels doivent développer des compétences personnelles en conséquence, afin de reconnaître le type et la source du conflit pour l'anticiper, le résoudre ou en réduire les effets négatifs.

### OBJECTIFS

- Définir les notions de conflit et d'agressivité
- Comprendre les mécanismes et les facteurs déclenchants
- Adapter son attitude pour éviter ou atténuer une situation conflictuelle ou agressive
- Identifier les composantes de son management face à la gestion des situations conflictuelles.

### CONTENUS

- **Les fondamentaux du travail en équipe**
- **Efficacité, efficacité du travail en équipe et animation managériale**
- **De la conduite de réunion à la conduite de groupe**
- **Les composantes de cohésion d'une équipe**
- **Management, une activité de synthèse et effets sur le travail en équipe**
- **Communication managériale et communication interne**
- **La mécanique du conflit et ses enjeux**
  - Les notions de conflits et ses stades : agressivité, désaccord, tensions, violence
  - Les différents types de conflits et leur origine : les conflits avec soi-même, le rôle du temps, les frustrations, le stress, le changement...
  - Les différents processus susceptibles de générer de l'agressivité ou des conflits
- **Prévenir le conflit : savoir repérer les sources de tensions**
  - Les techniques de communication de prévention et gestion des conflits
  - Les différents comportements en situation de conflits ou d'agressivité
- **la dimension personnelle du management pour prévenir et gérer les situations conflictuelles : proactivité, feedback et écoute active**
  - Les attitudes à adopter ou à éviter pour limiter l'escalade et la dégradation de la situation
  - Identifier les besoins et intérêts de l'interlocuteur pour mieux y répondre
  - Adopter un comportement adéquat en tenant compte des différences de personnalité.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Enseignements théoriques et apports méthodologiques avec supports audio-visuels
- Documents pédagogiques
- Partage d'expériences
- Evaluation individuelle des acquis de la formation.

## Prévenir et gérer les risques psychosociaux en ESSMS et définir une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail

Prérequis : Professionnels impliqués dans les démarches de prévention et de gestion des risques psycho-sociaux des secteurs social et médico-social : Professionnels en fonction de direction ou d'encadrement, Directeur ou Responsable des Ressources Humaines, Elus des IRP

28 février et 27 mars 2025

Clôture des inscriptions :

Mi-janvier 2025

### Coût :

Nous consulter

14 heures

**Eric SAMSON,**  
Formateur-Consultant

Au-delà de l'obligation réglementaire d'évaluer et de prévenir l'ensemble des risques Professionnels (Article L. 4121-2 du Code du travail), l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 préconise de compléter cette démarche par la définition d'une politique d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et de l'égalité professionnelle. Les ESSMS intègrent de plus en plus ces réflexions dans leur stratégie managériale. En outre, plusieurs rapports publics font des recommandations convergentes autour de la nécessité de former les cadres dirigeants et intermédiaires pour en faire « les premiers acteurs de santé ».

Cette formation permet de donner des repères et connaissances sur les RPS et leur prévention dans les ESSMS, ainsi que les éléments qui permettent d'élaborer une démarche d'amélioration de la QVT. Elle vise plusieurs objectifs : acquérir les connaissances liées aux RPS, maîtriser la réglementation juridique, comprendre l'intérêt d'une démarche de prévention et identifier des leviers possibles de prévention, notamment pour les professionnels de l'encadrement.

### OBJECTIFS

- Maîtriser la réglementation et définir les risques psychosociaux
- Connaître les enjeux humains, sociaux et économiques de la prévention des RPS et comprendre les mécanismes du stress pour mieux repérer les situations à risques
- Identifier la démarche et les niveaux de prévention des RPS
- Appréhender des outils de dépistage, d'évaluation et de prévention
- Construire et piloter une démarche d'amélioration de la QVT
- Agir sur les trois niveaux d'amélioration (l'organisation du travail, les sources de tension, les facteurs de mal être au travail).

### CONTENUS

- **Cadre réglementaire et définition des RPS et de la QVT**
  - Les accords importants : les accords-cadres européens et l'accord interprofessionnel sur le stress au travail, loi 2015 et 2016, Plan Santé au Travail PST3
  - Les risques professionnels et leur évolution.
  - Les obligations de l'employeur et du salarié en matière de sécurité au travail
- **Le repérage des enjeux et du contexte**
  - Pourquoi se préoccuper du stress ?
  - Les enjeux humains et leur complexité (dimension subjective, dimension individuelle, sphère privée)
  - Les impacts sur la qualité de travail et la satisfaction des personnes accompagnées
  - Les coûts liés aux RPS
- **Définir et comprendre les risques psychosociaux**
  - Définition des RPS : notion de souffrance au travail, stress, harcèlement, dépression, burn-out, violence...
  - Définir la notion de risque
  - Distinguer RPS et TPS (troubles psycho-sociaux)
  - Les modèles d'analyse des RPS centrés sur l'individu.
  - Identifier les facteurs de risques et les signaux d'alerte
- **Cas pratique d'application : établir le diagnostic des RPS dans votre structure**
- **La prévention des risques psychosociaux**
  - Le rôle des différents acteurs
  - Les principaux leviers de prévention des RPS
  - Les trois niveaux de prévention des RPS
- **Pérenniser la démarche de prévention des RPS pour améliorer la QVT**
  - Construire une démarche de prévention des RPS et élaborer un plan d'action
  - Stratégie de mise à jour du DUER
  - Agir sur les trois niveaux d'amélioration (l'organisation du travail, les sources de tension, les facteurs de mal-être au travail)
  - Établir un diagnostic QVT et définir un plan d'amélioration QVT
  - Mettre en place un management AGILE et Collaboratif
  - Communiquer sur la démarche de prévention
- **Cas pratique d'application : préfigurer le plan d'amélioration des conditions de travail dans votre structure**

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie interactive alternant des apports théoriques, méthodologiques et des cas pratiques
- Travaux en sous-groupes, échanges et mutualisations
- Cas pratiques
- Documents pédagogiques avec supports audio-visuels, proposition d'outils et référentiel
- Évaluation individuelle des acquis de la formation

## Se former à l'élaboration ou réécriture du projet d'établissement

Prérequis : direction, encadrement et professionnels en charge de l'élaboration, de la rédaction et de l'animation d'un projet d'établissement ou de service

Calendrier : A arrêter de concert avec votre établissement

Coût :  
Nous consulter

Durée :  
A définir

**Raphaël DAUFRESNE,**  
Chargé de projets et Formateur-Coordinateur

La loi du 2 janvier 2002, la loi du 24 juillet 2009 et les RBPP de la HAS sur le sujet précisent les finalités, les principes au fondement de l'élaboration ou réécriture du projet d'établissement ou de service.

Le projet d'établissement ou de service est un outil qui garantit et qui conforte les droits des usagers. Il définit les objectifs et les modalités de mise en œuvre d'une qualité des prestations. Il rend lisible les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure.

Le projet d'établissement ou de service est une dynamique tant par le processus de production qui associe les parties prenantes que par sa mise en œuvre qui stimule et encadre le travail des équipes. Une fois produit et diffusé, c'est un document de référence pour les équipes et l'ensemble des destinataires. C'est un document évolutif, car suivi et révisé régulièrement.

Le projet d'établissement ou de service a donc une dimension à la fois descriptive, projective, stratégique et intégratrice.

Cette formation-action se donne pour objectifs d'accompagner vos équipes dans l'élaboration ou l'actualisation du projet d'établissement ou de service.

### CONTENUS

Les contenus indicatifs de formation sont à adapter à la spécificité de l'établissement ou du service, aux différents changements et contenus à intégrer dans le travail de formalisation ou de réécriture du projet d'établissement ou de service.

Dans le cadre de cette formation-action, l'IFEN accompagne les ESSMS sur les aspects suivants :

- **La réalisation d'un diagnostic partagé sur les enjeux à prendre en compte**
- **La proposition d'une trame de rédaction du nouveau projet d'établissement ou de service**
- **L'animation des instances de pilotage et des ateliers participatifs supports à la formalisation du projet**
- **Le partage de repères, savoirs théoriques ou pratiques sur les thématiques principales du projet d'établissement ou de service**
- **L'écriture des contenus du projet d'établissement ou de service**
- **L'élaboration d'un plan d'amélioration continue de la qualité permettant de piloter, de mettre en vie la dimension projective du projet d'établissement ou de service.**

### OBJECTIFS

- Prendre en compte les évolutions des politiques publiques, les enjeux d'évolutions de l'action sociale, médico-sociale dans la conception ou la réécriture du projet d'établissement ou de service
- Elaborer un diagnostic partagé préalable à l'élaboration ou la réécriture du projet afin d'identifier les enjeux à prendre en compte, les transformations à opérer, la méthodologie de travail et les contenus du projet à travailler
- Mettre en place et animer les groupes de travail nécessaires à la coproduction et la rédaction du projet d'établissement ou de service
- Réunir les conditions d'un pilotage, d'une mise en œuvre et d'une évaluation concomitante du projet d'établissement ou de service.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports formatifs sur les enjeux à prendre en compte, les évolutions des politiques publiques, les besoins à prendre en compte et les thématiques principales du projet
- Echanges de pratiques professionnelles existantes et à privilégier
- Dynamique participative engageant la participation d'une diversité d'acteurs (professionnels, partenaires, personnes accompagnées...)
- Animation d'ateliers contribuant à la conception et rédaction du projet d'établissement ou de service
- Evaluation individuelle des acquis de la formation.

# Master Intervention et Développement Social parcours « Innovation et Développement dans le champ de l'Economie Sociale et Solidaire » (IDESS)

Prérequis : professionnels cadres et non cadres du champ social de la Région Normandie et toute personne désireuse de se professionnaliser et de se qualifier dans les domaines de la recherche, de l'innovation et du développement dans le travail social, l'économie sociale

FORMATIONS  
QUALIFIANTES  
ET  
CERTIFIANTES

L'Economie Sociale et Solidaire regroupe en France et en Normandie, un nombre important d'entreprises, d'établissements employeurs et de salariés (soit 10,1% de l'emploi salarié en France et 10,7% en Normandie en décembre 2018 – INSEE FLORES). Elle concerne des domaines d'activités très divers : établissements et services sociaux, médico-sociaux, entreprises d'insertion, commerces équitables, coopératives bancaires et agricoles, SCOP, mutuelles de santé et d'assurance.

Dans un contexte marqué par la mise en cause du modèle de protection sociale et par la décentralisation qui confrontent régulièrement les acteurs à la difficulté de sortir d'une logique de dispositifs sectorisés au profit d'une action sociale globale, les acteurs des politiques publiques sont appelés à développer de nouvelles pratiques de développement social des territoires où l'ESS représente un levier pour l'innovation, la mise en œuvre d'alternatives concrètes pour produire, travailler, coopérer et consommer autrement. En cas de validation de l'ensemble des UE du Master, la formation est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme de niveau 7.

Ce parcours est accessible par la voie de la formation continue ou de l'alternance via un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

D'octobre 2025  
à  
juin 2027

630 heures en FI  
812 heures en alternance

Professeurs des Universités,  
Maîtres de conférences,  
Formateurs, Directeurs et  
Responsables de services d'ESS,  
Chargés de missions,  
Consultants, Responsables de  
politiques publiques...

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Enseignements théoriques et méthodologiques
- Mises en situations
- Dynamique interactive, partages d'expériences, échanges de pratiques
- Etude de cas
- Travaux Dirigés en sous-groupes



100 %\* de  
réussite  
\*en 2024

Note de  
satisfaction 2024 :  
7 / 10

## OBJECTIFS

- Développer des compétences en matière d'élaboration de projets territoriaux et d'ESS, de mise en œuvre de services et de mobilisation de moyens répondant aux enjeux de développement humain, social et économique des territoires
- Acquérir des compétences ciblées et transversales permettant de conduire des projets au sein des organisations et des réseaux de l'ESS, des collectivités territoriales et de leurs structures partenaires
- Se former aux pratiques de recherche et de prospective pour être en capacité d'accompagner une démarche de construction de scénarii d'avenir et de stratégies pour y parvenir.
- Développer une action sociale plus territoriale, coopératrice et émancipatrice.

## CONTENUS

**UE 1 : Introduction à l'ESS** : Histoire, définition, concepts, réalité de l'ESS et approches de l'économie plurielle

**UE 2 : Politiques publiques et ESS** : Histoire et construction des politiques publiques, dispositifs publics existants et articulations avec l'ESS

**UE 3 : Méthodologies universitaires** : Recherche documentaire, méthodologie de recherche

**UE 4 : Ingénierie de projets en ESS** : Pratiques d'analyse d'un environnement ou d'un territoire, méthodologies de diagnostic partagé, initiation à la prospective et réflexions sur de nouvelles approches d'action sociale et sur le développement local

**UE 5 : Pratiques et outils de conception de projets** : Méthodologies qualitatives, pratiques et outils de communication et réalisation d'une note de diagnostic préalable à la mise en œuvre d'un projet d'ESS

**UE 6 : Pratiques de prospective et développement en ESS** : Sociologie contemporaine, prospective et accompagnement des territoires dans leurs évolutions, réorganisation de l'action sociale autour d'objectifs de développement durable, conception d'un modèle économique adapté, repères pour la construction de Business Modèles

**UE 7 : Méthodologies et outils d'ingénierie de projet** : Méthodologies quantitatives, statuts juridiques et cadre réglementaire des structures de l'ESS, anglais de spécialité

**UE 8 : Gouvernance et management de projets d'ESS** : Stratégie de développement et de consolidation de projets, pratiques de pilotage et d'évaluation de projets, modalités de gouvernance et de management en ESS, partenariat et coopération territoriale

**UE 9 : Méthodologies et outils de conduite de projets** : Techniques de communication, accompagnement pour la réalisation du mémoire professionnel support la conception et de la mise en œuvre d'un projet d'ESS

**UE 10 : Stages et formations pratiques** : Réalisation des stages pratiques, accompagnement autour du projet professionnel, voyages d'études ou rencontres en distanciel.

# Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement Social (CAFDES)

Prérequis : les directeurs en poste et les professionnels cadres ou désireux d'évoluer vers la fonction de direction et le métier de directeur .

FORMATIONS  
QUALIFIANTES  
ET  
CERTIFIANTES

Les enjeux actuels de l'Action Sociale dans cette période de crise économique, sociale et culturelle, ont complexifié la gestion des ESMS et la mise en œuvre des projets d'interventions au service de groupes de populations particulièrement fragilisées par les effets de cette crise. En 2007, le décret sur la qualification des directeurs et les réformes du CAFDES (en 2007 et 2022) ont ainsi pris acte que ces enjeux ont modifié considérablement les conditions d'exercice de la fonction de direction. En cas de validation de l'ensemble des blocs du CAFDES, la formation est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme de niveau 7.

De septembre 2025

à novembre 2027

Modalités d'inscription  
avant le sommaire

Formation théorique : 700 h

Formation pratique : 170h à 510 h

Coût : nous consulter

Directeurs Généraux,  
Directeurs d'ESMS, Directeur  
des Ressources Humaines,  
DAF, Juriste spécialisée,  
Consultants...

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Mises en situation (jeux de rôle)
- Dynamique interactive engageant la participation des stagiaires
- Partage d'expériences et analyse des pratiques
- Etude de cas
- Travaux de formations dirigés en petits groupes (ateliers)
- Préparation à la certification.



100 %\* de  
réussite  
\*en 2022

Note de  
satisfaction 2022 :  
8,5/10

## OBJECTIFS

A l'interface de l'association, l'établissement, des autorités et des usagers, le directeur devra :

- Se repérer et agir dans des systèmes d'acteurs et d'actions complexes en terme de communication, de négociation et de contractualisation
- Réactualiser sa connaissance des problématiques de populations afin de pouvoir anticiper les changements à mettre en œuvre dans les dispositifs d'intervention et les pratiques professionnelles en articulant des principes éthiques et techniques
- Articuler son rôle d'acteur des politiques publiques avec les réalités du terrain professionnel et les valeurs associatives
- Travailler en réseau pour que l'établissement qu'il dirige soit promoteur d'offres de service diversifiées et adaptables
- Être capable de réactualiser le projet d'établissement à partir de processus d'analyse et d'évaluation rigoureux, du contexte interne et externe, en déterminant les enjeux stratégiques et en faisant preuve de créativité
- Développer une dynamique managériale propice au développement et à la GRH
- Assurer la gestion économique, financière et logistique d'un ESMS.

## CONTENUS

### Bloc 1 : Participer à l'élaboration de projets stratégiques en lien avec la mise en œuvre des politiques publiques (196 heures)

- Le projet stratégique, les politiques publiques, les modalités d'intervention sociale
- Les modèles socio-économiques des ESSMS privés et publics
- La démarche et les outils de diagnostic, de prospective et d'analyse stratégique du territoire
- La veille stratégique : les typologies de veilles, les objectifs et les enjeux de la veille stratégique

### Bloc 2 : Définir et piloter le projet d'établissement ou de service (154 heures)

- Le projet d'établissement ou de service : l'éthique, l'expérimentation et l'innovation, la prise de risque, la prise de décision, la responsabilité, la délégation, la communication
- Le diagnostic stratégique et organisationnel : la méthodologie et les outils de pilotage de projet, la démarche de participation des personnes, le dispositif d'évaluation et la démarche qualité
- La culture numérique et les pratiques professionnelles
- Les droits et libertés des personnes : obligations réglementaires, le droit de la responsabilité et des contrats, les démarches participatives

### Bloc 3 : Gérer et manager les ressources humaines d'un établissement ou d'un service (196 heures)

- Management et organisation du travail : les dimensions, les styles et les outils du management
- Prévention des RPS et démarche QVT
- Diagnostic et conduite du changement organisationnel
- GPEC : politiques de recrutement, formation, qualification et outils de pilotage
- GRH : droit du travail et pratiques d'application du cadre réglementaire
- Gestion des relations sociales et des instances représentatives du personnel

### Bloc 4 : Gérer les volets économique, financier et logistique de l'établissement ou du service (154 heures)

- Gestion économique et financière d'un établissement
- Politique d'investissement et de suivi de la logistique en lien avec le projet d'établissement

# Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS)

Prérequis : les responsables de service en poste et les travailleurs sociaux désireux d'évoluer vers la fonction de cadre intermédiaire

FORMATIONS  
QUALIFIANTES  
ET  
CERTIFIANTES

Les encadrants et responsables d'unité d'intervention sociale sont des acteurs de la mise en œuvre de l'action sociale et médico-sociale qui tend à promouvoir l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets. Ils exercent leur activité notamment dans le cadre des établissements et services visés par l'article L. 312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Intermédiaires entre direction et équipes, entre plusieurs équipes, entre équipes et partenaires, ils sont un maillon essentiel de l'organisation. Ils jouent donc un rôle clé au sein des établissements, des services ou des dispositifs d'intervention sociale pour la mise en œuvre des réponses aux besoins des personnes accompagnées.

Leurs fonctions et leur positionnement de cadre intermédiaire nécessitent qu'ils développent des compétences spécifiques relatives à l'encadrement, l'animation du travail en équipe susceptibles d'être mises en œuvre dans l'ensemble des secteurs de l'action sociale et médico-sociale. En cas de validation de l'ensemble des blocs du CAFERUIS, la formation est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme de niveau 6.

De mai 2025

à février 2027

Modalités d'inscription  
avant le sommaire

Formation théorique : 330 à 400 h

Formation pratique : 210 à 420 h

Coût : nous consulter

Directeurs Généraux,  
Directeurs d'ESMS,  
Responsables de services,  
Juriste, DAF, Responsables  
institutionnels, Consultants,  
Formateurs...

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Mises en situation (jeux de rôles)
- Dynamique interactive engageant la participation des stagiaires
- Travaux de formation dirigés en petits groupes (ateliers)
- Partage d'expériences et analyse des pratiques
- Préparation à la certification
- Etude de cas

93,7 %\* de  
réussite  
\*en 2024

Note de  
satisfaction 2024 :  
8,7/10

## OBJECTIFS

Le Responsable de service en action sociale et médico-sociale devra savoir, à l'interface entre la direction et les professionnels :

- Mettre en œuvre et évaluer l'activité d'une unité d'intervention sociale
- Gérer le partenariat et le travail en réseau d'une unité d'intervention sociale
- Encadrer une équipe pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle d'une unité d'intervention sociale
- Assurer le suivi de la gestion des ressources humaines d'une unité d'intervention sociale
- Effectuer le suivi de la gestion administrative et de la gestion logistique d'une unité d'intervention sociale
- Elaborer, suivre et exécuter le budget d'une unité d'intervention sociale
- Concourir à l'élaboration et à l'évaluation du projet d'établissement ou de service
- Participer à la mise en œuvre du projet d'établissement ou de service

## CONTENUS

### Bloc de compétences 1 : Piloter l'activité d'une unité d'intervention sociale (80 ou 150 heures)

- La conduite de l'activité : organisation et mise en œuvre de l'activité du service, évaluation des résultats
- La personne et son entourage : approches, méthodologies et pratiques de l'intervention sociale auprès des personnes, organisation des modalités d'accueil et d'accompagnement
- Le partenariat et le travail en réseau (définition, enjeux, principes, méthodes, outils)

### Bloc de compétences 2 : Manager et gérer les ressources humaines d'une unité d'intervention sociale (100 heures)

- Management des équipes et des organisations, encadrement et coordination d'une équipe
- Gestion des ressources humaines : obligations réglementaires, prévention et gestion des risques psychosociaux, développement des compétences individuelles et collectives

### Bloc de compétences 3 : Gérer les volets administratif, logistique et budgétaire d'une unité d'intervention sociale (60 heures)

- Gestion administrative et logistique : obligations réglementaires, outils et gestion administrative, organisation de la logistique
- Gestion comptable et budgétaire : les modalités d'élaboration, d'exécution et de suivi d'un budget d'unité d'intervention sociale

### Bloc de compétences 4 : Contribuer au projet d'établissement ou de service (90 heures)

- Le projet : élaboration ou réécriture du projet d'établissement ou de service, pratiques d'évaluation
- L'action publique et ses transformations : adaptation du projet aux transformations, accompagnement individualisé des apprenants sur leur travail de mémoire
- Usage et utilité de la veille professionnelle, supports de communication

# Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé (DEES)

Prérequis : être titulaire d'un diplôme de niveau 4 et avoir réussi les épreuves de sélection

FORMATIONS  
QUALIFIANTES  
ET  
CERTIFIANTES

Le Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé (DEES) est un diplôme de niveau 6 (Arrêté du 22 août 2018). La formation est accessible en voie directe, par la voie de l'apprentissage ou en cours d'emploi (contrat pro...).

L'éducateur spécialisé est un professionnel du travail social qui accompagne dans le cadre d'une démarche éducative des publics pouvant connaître diverses formes de fragilités. Il intervient auprès d'un public varié et au sein d'une équipe pluri-disciplinaire ou pluri-professionnelle. Il conçoit, conduit, évalue des actions socio-éducatives dans le cadre de projets personnalisés. En cas de validation de l'ensemble des DF du DEES, la formation est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme de niveau 6 grade Licence.

De septembre 2025

à juin 2028

Modalités d'inscription  
avant le sommaire

Formation théorique : 1450 h

Formation pratique : 2100 h

Coût : nous consulter

Formateurs du pôle  
éducation spécialisée  
Professionnels du secteur de  
l'éducation spécialisée, et de  
l'intervention sociale

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- La formation est multimodale, elle propose des enseignements en présentiel et en distanciel, en groupe et en individuel, théorique et pratique... Une plateforme de travail collaboratif permet à chaque stagiaire de disposer d'un espace individuel et d'un accès à son groupe de promotion.
- L'alternance formation et terrain professionnel permet à chacun de transférer les apprentissages et d'échanger (ou se questionner) avec l'équipe tout au long de la formation.



100%\* de  
réussite  
\*en 2024

Note de  
satisfaction 2024 :  
7,7/10

## OBJECTIFS

- Former, apprendre son métier d'Educateur Spécialisé en milieu professionnel, en alternance avec un centre de formation
- Engager une démarche de professionnalisation aux 4 domaines de compétences du métier d'éducateur spécialisé
- Permettre, grâce à un accompagnement pédagogique spécifique, un apprentissage gradué de l'ensemble des activités de l'éducateur spécialisé.
- Développer une véritable expérience professionnelle et acquérir un diplôme d'Etat favorisant l'insertion professionnelle des étudiants en voie directe ou l'évolution professionnelle des personnels éducatifs en poste.

## CONTENUS

La formation est organisée en 4 domaines et 8 blocs de compétences :

### DC 1 : La relation éducative spécialisée (500 heures)

Bloc 1 : Construction de la relation éducative

Bloc 2 : Analyse de la construction d'un accompagnement éducatif

### DC 2 : Conception et conduite de projets éducatifs spécialisés (400 heures)

Bloc 3 : Implication de la personne ou du groupe dans son projet éducatif

Bloc 4 : Conception et conduite d'un projet éducatif

### DC 3 : Communication professionnelle (300 heures)

Bloc 5 : Expression et communication écrite et orale

Bloc 6 : Communication professionnelle en travail social

### DC 4 : Dynamiques interinstitutionnelles, partenariats et réseaux (250 heures)

Bloc 7 : Connaissance et analyse des contextes institutionnels

Bloc 8 : Mobilisation des acteurs et des partenaires

Les savoirs nécessaires à l'exercice professionnel sont dispensés au cours des 3 années de formation tels que le développement de la personne, la connaissance de son environnement, les outils spécifiques d'intervention, les cadres administratifs et juridiques...

# Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants (DEEJE)

Prérequis : être titulaire d'un diplôme de niveau 4 et avoir réussi les épreuves de sélection

FORMATIONS  
QUALIFIANTES  
ET  
CERTIFIANTES

Le Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants (DEEJE) est un diplôme de niveau 6 (Arrêté du 22 août 2018), la formation est accessible en voie directe, par la voie de l'apprentissage ou en cours d'emploi (contrat pro...).

L'Educateur de Jeunes Enfants est un travailleur du champ social et éducatif. Il accompagne le jeune enfant (0 à 7 ans) et ses parents dans une démarche éducative et sociale globale. Il intervient au sein d'une équipe pluridisciplinaire ou pluri professionnelle. Il contribue au bien-être et à l'épanouissement de l'enfant. Il participe à l'accompagnement à la parentalité. Son action s'inscrit dans une intervention de prévention précoce. En cas de validation de l'ensemble des DF du DEEJE, la formation est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme de niveau 6 grade Licence.

De septembre 2025

à juin 2028

Modalités d'inscription  
avant le sommaire

Formation théorique : 1500 h

Formation pratique : 2100 h

Coût : nous consulter

Formateurs du pôle petite  
enfance  
Professionnels du secteur de  
la petite enfance et du  
secteur sanitaire et social

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- La formation est multimodale, elle propose des enseignements en présentiel et en distanciel, en groupe et en individuel, théorique et pratique... Une plateforme de travail collaboratif permet à chaque stagiaire de disposer d'un espace individuel et d'un accès à son
- L'alternance formation et terrain professionnel permet à chacun de transférer les apprentissages et d'échanger (ou se questionner) avec l'équipe tout au long de la formation.



100 %\* de  
réussite  
\*en 2024

Note de  
satisfaction 2024 :  
8,9/10

## OBJECTIFS

- Former, apprendre son métier d'Educateur de Jeunes Enfants en milieu professionnel, en alternance avec un centre de formation
- Engager une démarche de professionnalisation aux 4 domaines de compétences du métier d'Educateur de Jeunes Enfants
- Permettre, grâce à un accompagnement pédagogique spécifique, un apprentissage gradué de l'ensemble des activités de d'Educateur de Jeunes Enfants
- Développer une véritable expérience professionnelle et acquérir un diplôme d'Etat favorisant l'insertion professionnelle des étudiants en voie directe ou l'évolution professionnelle des personnels.

## CONTENUS

La formation est organisée en 4 domaines et 8 blocs de compétences :

### DC 1 : Accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille (500 heures)

Bloc 1 : Accompagnement individuel et collectif du jeune enfant

Bloc 2 : Analyse de la construction d'un projet d'accompagnement de la famille

### DC 2 : Action éducative en direction du jeune enfant (500 heures)

Bloc 3 : Conception et conduite de projet

Bloc 4 : Prévention et santé du jeune enfant

### DC 3 : Communication professionnelle (250 heures)

Bloc 5 : Expression et communication écrite et orale

Bloc 6 : Communication professionnelle et travail social

### DC 4 : Dynamiques interinstitutionnelles, partenariats et réseaux (250 heures)

Bloc 7 : Connaissance et analyse des contextes institutionnels

Bloc 8 : Mobilisation des acteurs et partenaires

Les savoirs nécessaires à l'exercice professionnel sont dispensés au cours des 3 années de formation tels que le développement du jeune enfant, la connaissance de son environnement, l'accompagnement et le soutien à la parentalité les outils spécifiques d'intervention, les cadres administratifs et juridiques...

# Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur (DEME)

Prérequis : la formation est ouverte à tous les candidats ayant passé avec succès les épreuves d'admission

FORMATIONS  
QUALIFIANTES  
ET  
CERTIFIANTES

Le Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur (DEME) est un diplôme de niveau 4. La formation est accessible en voie directe, par la voie de l'apprentissage ou en cours d'emploi (contrat pro...).

Le DEME vient d'être réformé pour répondre à de nouvelles exigences. Le nouveau référentiel de compétences est construit en blocs de compétences selon l'Arrêté du 5 juillet 2024 et le Décret n°2024-696 du 5 juillet 2024.

Le Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur atteste des compétences nécessaires pour exercer une fonction éducative et préventive, d'animation et d'organisation de la vie quotidienne de personnes (adultes et enfants) en difficulté ou en situation de handicap. Le moniteur éducateur est un travailleur social, intervenant au sein d'une équipe pluridisciplinaire ou pluriprofessionnelle. Il participe à la mise en œuvre et l'évaluation des projets personnalisés des personnes accompagnées. En cas de validation de l'ensemble des Blocs de compétences du DEME, la formation est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme de niveau 4.

D'octobre 2025

à mai 2027

Modalités d'inscription  
avant le sommaire

Formation théorique : 950 h

Formation pratique : 980 h

Coût : nous consulter

Professionnels de l'éducation spécialisée, Psychologues, Chefs de service éducatif, Sociologues, Juristes...

## OBJECTIFS

Au regard du référentiel de compétences, la finalité de la formation est de fournir aux stagiaires les outils et les postures professionnelles leur permettant :

- D'instaurer une relation
- D'aider à la construction de l'identité et au développement des capacités
- D'assurer une fonction de repère et d'étayage dans une démarche éthique
- D'animer la vie quotidienne au sein de l'établissement ou du service
- De concevoir et mener des activités de groupe
- D'observer, rendre compte et contribuer à l'évaluation des situations éducatives
- De participer à la mise en œuvre d'un projet éducatif
- De s'inscrire dans un travail d'équipe
- D'élaborer, gérer et transmettre de l'information
- D'établir une relation professionnelle avec les partenaires
- De réaliser une veille professionnelle, en s'informant et se formant pour faire évoluer ses pratiques.

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- La formation est multimodale, elle propose des enseignements en présentiel et en distanciel, en groupe et en individuel, théorique et pratique... Une plateforme de travail collaboratif permet à chaque stagiaire de disposer d'un espace individuel et d'un accès à son groupe de promotion.
- L'alternance formation et terrain professionnel permet à chacun de transférer les apprentissages et d'échanger (ou se questionner) avec l'équipe tout au long de la formation.



100 %\* de réussite  
\*en 2024

Note de satisfaction 2024 :  
8,6/10

## CONTENUS

- **Bloc 1 « Contribuer à l'accompagnement socio-éducatif dans une logique de parcours » (420 heures)**
  - o UF1 : La personne et son entourage
  - o UF2 : Le projet personnalisé
  - o UF3 : L'accompagnement à la vie quotidienne
  - o UF4 : Participation à la vie sociale
- **Bloc 2 « Contribuer au projet éducatif spécialisé dans une visée inclusive » (380 heures)**
  - o UF1 : Les supports et les cadres du projet éducatif spécialisé
  - o UF2 : La relation éducative
  - o UF3 : La personne et le groupe
- **Bloc 3 « S'inscrire dans un travail d'équipe et partenarial pour assurer la continuité des accompagnements dans une logique de parcours » (150 heures)**
  - o UF1 : Le travail en équipe
  - o UF2 : Le travail en partenariat

# Diplôme d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (DETISF)

Prérequis : la formation est ouverte à tous les candidats ayant passé avec succès les épreuves d'admission

FORMATIONS  
QUALIFIANTES  
ET  
CERTIFIANTES

Le Diplôme d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (DETISF) est un diplôme de niveau 4. La formation est accessible en voie directe, par la voie de l'apprentissage ou en cours d'emploi (contrat pro...). Le DETISF vient d'être réformé pour répondre à de nouvelles exigences. Le nouveau référentiel de compétences est construit en blocs de compétences selon l'Arrêté du 1er juillet 2024 et le Décret n°2024-655 du 1er juillet 2024. Le Diplôme d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale atteste des compétences nécessaires pour exercer une fonction éducative, préventive et réparatrice visant à favoriser l'autonomie des personnes et leur intégration dans leur environnement et à créer ou restaurer le lien social. Ils accompagnent et soutiennent les familles, les personnes en difficulté de vie ou en difficulté sociale, les personnes âgées, malades ou handicapées. Ces interventions s'effectuent au domicile, habituel ou de substitution, dans leur environnement proche ou en établissement. En cas de validation de l'ensemble des Blocs de compétences du DETISF, la formation est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme de niveau 4.

D'octobre 2025

à mai 2027

Modalités d'inscription  
avant le sommaire

Formation théorique : 950 h

Formation pratique : 1050 h

Coût : nous consulter

Formateurs, professionnels  
du secteur, ...

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- La formation est multimodale, elle propose des enseignements en présentiel et en distanciel, en groupe et en individuel, théorique et pratique... Une plateforme de travail collaboratif permet à chaque stagiaire de disposer d'un espace individuel et d'un accès à son groupe de promotion.
- L'alternance formation et terrain professionnel permet à chacun de transférer les apprentissages et d'échanger (ou se questionner) avec l'équipe tout au long de la formation.



67 %\* de  
réussite  
\*en 2023



Note de  
satisfaction 2023 :  
6/10

## OBJECTIFS

- Se former au métier de TISF et à ses 3 Blocs de compétences
- Savoir concevoir et conduire un projet d'aide à la personne
- Savoir communiquer, travailler en équipe et en réseau
- Accompagner la réalisation des actes de la vie quotidienne
- Transmettre des savoirs et des techniques nécessaires à l'autonomie des personnes
- Contribuer au développement de la dynamique familiale
- Accompagner les personnes dans leur démarches et projet d'insertion.

## CONTENUS

### • Bloc 1 « Contribuer à l'accompagnement socio-éducatif dans une logique de parcours » (420 heures)

- o UF1 : La personne et son entourage
- o UF2 : Le projet personnalisé
- o UF3 : L'accompagnement à la vie quotidienne
- o UF4 : Participation à la vie sociale

### • Bloc 2 « Accompagner le(s) parent(s) ou futur(s) parent(s) dans la fonction parentale » (380 heures)

- o UF1 : La périnatalité – la natalité
- o UF2 : La famille
- o UF3 : La parentalité et la place de l'enfant, du jeune enfant
- o UF4 : Les visites en présence d'un tiers

### • Bloc 3 « S'inscrire dans un travail d'équipe et partenarial pour assurer la continuité des accompagnements dans une logique de parcours » (150 heures)

- o UF1 : Le travail en équipe
- o UF2 : Le travail en partenariat

# Diplôme d'Etat d'Accompagnant Éducatif et Social (DEAES)

Prérequis : la formation est ouverte à tous les candidats ayant passé avec succès les épreuves d'admission

FORMATIONS  
QUALIFIANTES  
ET  
CERTIFIANTES

Le DEAES, de niveau 3, a été créé en 2016. Suite à l'évaluation de la mise en œuvre de ce diplôme, une nouvelle réforme vient de paraître pour répondre à de nouvelles exigences. Le nouveau référentiel de compétences est construit en blocs de compétences en référence à la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les trois spécialités existantes sur le DEAES (Accompagnement de la vie en structure collective, Accompagnement de la vie à domicile, Accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire) sont fusionnées afin de permettre aux futurs diplômés de travailler sur les différents secteurs d'intervention. Un bloc de compétences sera équivalent entre le DEAES et le diplôme d'Aide-soignant (bloc 5) pour favoriser un rapprochement entre ces deux métiers et permettre une dispense entre ces deux formations.

La validation des 5 blocs sanctionne l'acquisition d'un diplôme de niveau 3.

De septembre 2025  
à juillet 2026  
Dates de formation et  
modalités d'inscription

Formation théorique : 567 h  
Formation pratique : 840 h  
Coût : nous consulter

Formateurs, professionnels  
du secteur, ...

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Mises en situation
- Etude de situations professionnelles apportées par les stagiaires
- Accompagnement méthodologique aux épreuves de certification
- Entraînements aux oraux.

## OBJECTIFS

- Accompagner la personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne
- Accompagner la personne dans les actes de la vie quotidienne dans le respect de cette personne et des règles d'hygiène et de sécurité
- Accompagner la vie sociale et relationnelle de la personne
- Se positionner en tant que travailleur social dans son contexte d'intervention
- Travailler en équipe pluri-professionnelle, gérer les risques et le traitement des informations liées à l'accompagnement de la personne.

## CONTENUS

### Bloc 1 : Accompagnement de la personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne (112 heures)

- UE 1 : La prise en compte des besoins fondamentaux dans l'accompagnement de la personne
- UE2 : Notions de santé
- UE3 : Ergonomie, aide à la mobilité et transferts
- UE4 : Regard sur la personne et ses fonctions primaires
- UE5 : La personne et son rapport au corps
- UE6 : Les techniques et outils de communication verbale et non verbale
- UE7 : Notion de base d'apprentissage en fonction du public accompagné
- UE8 : Prévention et gestion des situations à risque
- UE9 : Accompagnement à la fin de vie

### Bloc 2 : Accompagnement de la personne dans les actes de la vie quotidienne dans le respect de cette personne et des règles d'hygiène et de sécurité (91 heures)

- UE1 : Aide à l'entretien du cadre de vie de la personne
- UE2 : Accompagnement de la personne dans les actes de la vie quotidienne

### Bloc 3 : Accompagnement de la vie sociale et relationnelle de la personne (105 heures)

- UE1 : Socialisation et inscription dans la vie citoyenne
- UE2 : Les différentes dimensions d'accessibilité
- UE3 : La famille et l'entourage
- UE4 : Vie collective
- UE5 : Projet d'activités individuelles ou collectives et techniques d'animation
- UE6 : Prévention de l'isolement des personnes

### Bloc 4 : Positionnement en tant que travailleur social dans son contexte d'intervention (147 heures)

- UE1 : Les bases des politiques publiques et de la réglementation régissant le secteur social et médico-social
- UE2 : Ethique et déontologie
- UE3 : Développement de la personne tout au long de la vie, dans ses différentes dimensions, physiques, psychologiques, sociales et culturelles
- UE4 : Les grandes familles de pathologies, troubles, déficiences et incidences somatiques, psychiques et sociales
- UE5 : Fondamentaux relatifs aux différents secteurs d'intervention des AES
- UE6 : Le contexte professionnel

### Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle, gestion des risques et traitement des informations liées à l'accompagnement de la personne (91 heures)

- UE1 : Projet d'établissement et projet personnalisé
- UE2 : Travail en équipe et organisation
- UE3 : Transmission et communication professionnelle.



94%\* de  
réussite  
\*en 2023

Note de  
satisfaction 2023 :  
8,7/10

# Diplôme d'Etat d'Assistant Familial (DEAF)

Prérequis : salariés exerçant le métier d'Assistant Familial  
(réforme à paraître au 2<sup>nd</sup> semestre 2022)

FORMATIONS  
QUALIFIANTES  
ET  
CERTIFIANTES

L'IFEN met en place la formation préparatoire au Diplôme d'Etat d'Assistant Familial, formation obligatoire de 240 heures pour exercer le métier d'Assistant Familial.

Cette formation de 240 heures s'effectue après le stage préparatoire à l'accueil d'enfant de 60 heures, organisé par l'employeur dans les deux mois qui précèdent l'accueil du premier enfant confié à un assistant familial au titre du premier contrat de travail suivant son agrément. (Art. D.451-102 du code de l'action sociale et des familles).

La validation des 3 DF sanctionne l'acquisition d'un diplôme de niveau 3.

D'avril 2025 à  
octobre 2026

Modalités d'inscription  
avant le sommaire

240 heures  
Coût : 2 640 €

Formateurs,  
professionnels du  
secteur,...

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Etude de situations professionnelles apportées par les stagiaires
- Mises en situation
- Accompagnement méthodologique aux épreuves de certification
- Entraînements aux oraux

91 %\* de  
réussite  
\*en 2023

Note de  
satisfaction 2023 :  
8,3/10

## OBJECTIFS

- Permettre aux assistants familiaux d'accueillir des mineurs dans des conditions propres à assurer leur développement physique, intellectuel et affectif
- Acquérir ou approfondir des connaissances sur le thème de l'enfant et de la famille
- Permettre aux assistants familiaux de réfléchir sur leur place de professionnel vis-à-vis de l'enfant accueilli et de sa famille, leur environnement institutionnel et leur propre famille
- Etudier les différents aspects administratifs et juridiques propres à leur métier afin de permettre aux assistants familiaux de situer leur mode de prise en charge dans un cadre institutionnel.

## CONTENUS

### DF1 : Accueil et intégration de l'enfant ou de l'adolescent dans sa famille d'accueil (140 heures)

- Hygiène, sécurité, alimentation, nutrition
- Le développement de l'enfant et ses troubles
- La situation spécifique des enfants séparés de leur famille et vivant en accueil familial
- P.S.C.1
- Méthodologie et préparation à l'évaluation : accompagnement à l'élaboration d'un dossier écrit et préparation à la soutenance orale

### DF2 : Accompagnement éducatif de l'enfant et de l'adolescent (60 heures)

- Processus d'autonomisation et accompagnement de l'enfant ou de l'adolescent
- La famille et ses évolutions
- Les aspects relationnels et affectifs dans la prise en charge
- Méthodologie et préparation à l'évaluation : études de situation

### DF3 : Communication professionnelle (40 heures)

- Connaissance des institutions
- Connaissance des dispositifs de la protection de l'enfance
- Outils de communication avec les autres membres de l'équipe de placement familial et avec les partenaires et les intervenants extérieurs
- Place de l'Assistant Familial dans l'équipe
- Méthodologie et préparation à l'évaluation : préparation à la soutenance orale.

# Attestation de formation de Tuteur

Prérequis : tout salarié amené à accompagner des stagiaires en cours de formation par la voie directe ou des nouveaux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

FORMATIONS  
QUALIFIANTES  
ET  
CERTIFIANTES

Bien que les établissements du secteur social et médico-social aient toujours reçu des stagiaires, il s'avère qu'aujourd'hui une professionnalisation de la fonction tutorale est devenue nécessaire. L'accueil des stagiaires, leur accompagnement, la transmission du métier, mais également l'implication des collaborateurs ainsi que la mise en place d'outils et d'espace de régulation, représentent de véritables enjeux amenant les établissements d'accueil à devenir site qualifiant. Ce label site qualifiant est nécessaire pour pouvoir accueillir des stagiaires en contrat de professionnalisation.

La formation de tuteur permet la mise en œuvre de ce travail au bénéfice du stagiaire et de son établissement d'accueil, dans une dynamique d'alternance intégrative, incluant les organismes de formation en travail social.

D'octobre 2025

à septembre 2026

Modalités d'inscription  
avant le sommaire

120 heures

Coût : 1 380€

Chefs de services, Maîtres  
d'apprentissage, Tuteurs  
référents, formateurs et  
consultants...

## OBJECTIFS

- Former des professionnels (à partir du niveau V) à devenir tuteur de proximité
- Accompagner les tuteurs à la formalisation et à la réalisation d'outils
- Doter les tuteurs de connaissances précises sur les dispositifs, les enjeux, les théories de l'apprentissage et l'andragogie
- Donner les moyens aux tuteurs de développer l'alternance intégrative en lien avec les centres de formation
- Savoir mobiliser les collaborateurs et encourager le développement de la fonction tutorale vers la mise en œuvre effective de l'agrément site qualifiant

## CONTENUS

3 modules permettent une modularisation et une progression dans la formation :

### • Module 1 « Tuteur de proximité : les bases » (40 heures)

- o Modalités d'accueil du stagiaire, organisation et évaluation de son parcours
- o Transmissions des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés au métier

### • Module 2 « Tuteur de proximité : approfondissement » (40 heures)

- o Renforcement du module précédent par une approche de l'ingénierie de formation en alternance en lien avec les référentiels des formations sociales et sanitaires

### • Module 3 « Tuteur Référent » (40 heures)

- o Ce module est nécessaire pour accéder à la reconnaissance de site qualifiant. Il vise à développer la fonction tutorale au sein de l'établissement d'accueil.

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

La formation repose sur une dynamique interactive, avec des apports théoriques et pratiques, un accompagnement à la réalisation d'outils, et des travaux en petits groupes



100 %\* de  
réussite  
\*en 2023

Note de  
satisfaction 2023 :  
7,8/10

# Certificat de Qualification Professionnelle de Surveillant(e) de Nuit

Prérequis : salariés exerçant ou appelés à exercer la fonction de Surveillant(e) de Nuit ou à des demandeurs d'emploi. Il n'y a pas de condition de diplôme, de niveau de formation et de durée d'expérience pour les salariés. Les demandeurs d'emploi doivent satisfaire à certaines obligations (nous consulter).

FORMATIONS  
QUALIFIANTES  
ET  
CERTIFIANTES

Depuis sa création en 2006 et sa refonte en 2014, la formation a permis de soutenir la professionnalisation et la certification à ce métier. Le fait que le certificat de Surveillant.e de Nuit Qualifié.e soit devenu national, porté et reconnu par la CPNE-FP de la branche sociale et médico-sociale à but non lucratif a favorisé, de fait, sa reconnaissance pleine et entière dans le secteur social, médico-social et sanitaire.

En lien avec les partenaires sociaux du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, la décision du 11 mars 2020 de la CPNE-FP d'inscrire au RNCP au niveau 3 le CQP de Surveillant de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire permet de passer d'une formation certifiante à une formation qualifiante et de contribuer par-là à une reconnaissance plus forte du métier et des compétences requises pour l'exercer.

L'IFEN dispense la formation de Surveillant.e de Nuit depuis 2007 et a été habilité en mars 2021 à dispenser en Normandie le CQP SN.

Modalités d'inscription et  
dates de formation avant  
le sommaire

245 heures  
Coût : 3 307,50€

Formateurs, Professionnels  
du secteur social et médico-  
social, Prestataires qualifiés

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Analyse de situations vécues
- Echanges de pratiques et partage d'expérience
- Mises en situation
- Préparation à la certification



93%\* de  
réussite  
\*en 2024

Note de  
satisfaction 2024 :  
9,3/10

## OBJECTIFS

- Questionner et développer son identité professionnelle de Surveillant.e de Nuit
- Acquérir des repères, des méthodes et des outils permettant de faire vivre sa fonction en lien avec son contexte et cadre d'intervention et les 4 blocs de compétences du CQP SN
- Se préparer aux épreuves d'évaluation en vue de l'obtention du CQP SN

## CONTENUS

**Module 1 « Assurer la sécurité des personnes et des biens dans le secteur social, médico-social et sanitaire »** (56 heures ; bloc 1)

U.E. 1.1 : Rôle et fonction du-de la surveillant-e de nuit quant à la sécurité des biens et des personnes

U.E. 1.2 : Sécurité des personnes et des biens

**Module 2 « Accompagner des personnes dans le secteur social, médico-social et sanitaire »** (77 heures ; bloc 2)

U.E. 2.1 : Rôle et fonction du-de la surveillant(e) de nuit quant à l'accompagnement des personnes

U.E. 2.2 : Les problématiques des publics

U.E. 2.3 : Les fondements et les méthodes de l'accompagnement

U.E. 2.4 : Les techniques permettant de répondre aux besoins d'hygiène et de confort

**Module 3 « Participer à une équipe pluriprofessionnelle dans le secteur social, médico-social et sanitaire »** (49 heures ; bloc 3)

U.E. 3.1 : Le cadre institutionnel de la fonction

U.E. 3.2 : (21 h) Le travail en équipe pluriprofessionnelle

**Module 4 « Spécificités du travail de nuit en établissement social, médico-social et sanitaire »** (28 heures ; bloc 4)

U.E. 4.1 : Les spécificités de l'exercice professionnel de nuit

U.E. 4.2 : La santé du.de la professionnel.le de nuit

**Module 5 « Accompagnement méthodologique »** (21 à 35 heures ; 7 à 14 heures par module)

U.E. 5.1 : Méthodologie de préparation des épreuves et soutenance orale

U.E. 5.2 : Ecrits professionnels et usage de l'outil informatique et de word

# Titre à Finalité Professionnelle de Maitresse de Maison (TFPMM)

Prérequis : salariés exerçant ou appelés à exercer la fonction de Surveillant(e) de Nuit ou à des demandeurs d'emploi. Il n'y a pas de condition de diplôme, de niveau de formation et de durée d'expérience pour les salariés. Les demandeurs d'emploi doivent satisfaire à certaines obligations (nous consulter).

FORMATIONS  
QUALIFIANTES  
ET  
CERTIFIANTES

Depuis sa création en 2006 et sa refonte en 2014, la formation de Maître.sse de Maison a permis de soutenir la professionnalisation et la certification à ce métier. Le fait que le certificat de Maître.sse de Maison soit devenu national, porté et reconnu par la CPNE-FP de la branche sociale et médico-sociale à but non lucratif a favorisé, de fait, sa reconnaissance pleine et entière dans le secteur social, médico-social et sanitaire.

En lien avec les partenaires sociaux du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, la décision du 11 mars 2020 de la CPNE-FP d'inscrire au RNCP en 2023 la formation de Maître.sse de Maison à France Compétences pour la faire reconnaître comme Titre à Finalité Professionnelle de niveau 3 permettra de passer d'une formation certifiante à une formation qualifiante et de contribuer par-là à une reconnaissance plus forte du métier et des compétences requises pour l'exercer.

L'IFEN dispense la formation de Maître.sse de Maison depuis 2007 et a été habilité en mars 2021 à la dispenser en Normandie. L'IFEN a été habilité à nouveau en juin 2023.

Modalités d'inscription et  
dates de formation avant  
le sommaire

245 heures  
Coût : 3 307,50€

Formateurs, Professionnels  
du secteur social et médico-  
social, Prestataires certifiés

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et pratiques
- Analyse de situations vécues
- Echanges de pratiques et partage d'expérience
- Mises en situation
- Préparation à la certification



94,5 %\* de  
réussite  
\*en 2024

Note de  
satisfaction 2024 :  
9,3/10

## OBJECTIFS

- Questionner et développer son identité professionnelle de Maître.sse de Maison
- Acquérir des repères, des méthodes et des outils permettant de faire vivre sa fonction en lien avec son contexte et cadre d'intervention et les 3 blocs de compétences du Titre à Finalité Professionnelle de Maitresse de Maison (TFPMM)
- Se préparer aux épreuves d'évaluation en vue de l'obtention du TFPMM

## CONTENUS

**Module 1 « Adapter le cadre de vie et réaliser les actes de la vie courante dans une démarche sécurisée et éco-responsable »** (77 heures ; bloc 1)

U.E. 1.1 : Rôle et fonction du-de la maitre.sse de maison quant à l'adaptation, la qualité et la sécurisation du cadre de vie

U.E. 1.2 : Adaptation, qualité et sécurisation du cadre de vie

U.E.1.3 : Equipier de Première Intervention (EPI)

U.E. 1.4 : Entretien du cadre de vie dans une démarche éco-responsable

U.E. 1.5 : Entretien du linge

U.E. 1.6 : Préparation des repas, hygiène et sécurité alimentaires

**Module 2 «Accompagner les personnes dans les actes de la vie courante »** (84 heures ; bloc 2)

U.E. 2.1 : Rôle et fonction du-de la maitre.sse de maison quant à l'accompagnement des personnes

U.E. 2.2 : Les problématiques des publics

U.E. 2.3 : Les fondements et les méthodes de l'accompagnement

U.E. 2.4 : Les techniques permettant de répondre aux besoins d'hygiène et de confort

U.E. 2.5 : Nouveaux contenus à intégrer précisés ultérieurement par la CPNE

**Module 3 « Participation à l'équipe pluriprofessionnelle »** (49 heures ; bloc 3)

U.E. 3.1 : Le cadre institutionnel de la fonction

U.E. 3.2 : Le travail en équipe pluriprofessionnelle

**Module 4 « Accompagnement méthodologique »** (35 heures ; 7 à 14 heures par module)

U.E. 4.1 : Méthodologie de préparation des épreuves et soutenance orale

U.E. 4.2 : Ecrits professionnels et usage de l'outil informatique et de word

# NOS CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE FORMATIONS INTRA ET INTER

## Localisation, coût et planification des formations :

L'ensemble des formations proposées au catalogue de formations continues ont été conçues en vue de répondre à des besoins repérés dans le secteur professionnel. C'est en ce sens, que la quasi-totalité d'entre elles peut se réaliser à l'IFEN et en intra. Quel que soit le lieu, chaque salle doit respecter la réglementation en vigueur en matière d'accueils de publics. Elles sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Notre référent handicap peut être contacté à l'adresse suivante : [referenthandicap@ifen-formation.com](mailto:referenthandicap@ifen-formation.com). Les dates indiquées pour chacune des formations en inter (sur le Havre) correspondent à leur programmation dans les locaux de l'IFEN et leur coût respectif à une inscription individuelle.

Le calendrier des formations en intra est établi de concert entre votre établissement et l'intervenant et leur coût est établi pour un groupe sur un tarif horaire par jour ou demi-journée.

## Inscription :

Les inscriptions sur les formations (inter) figurant dans notre catalogue de formations continues se réalisent à partir de notre site internet. Elles sont validées à leur réception dans la limite des places disponibles (12-15 places au maximum).

Concernant les établissements désireux de mettre en place une ou plusieurs de ces formations en intra auprès de leurs équipes, une fiche d'établissement sur notre site internet est téléchargeable pour formuler votre demande. À réception, le Directeur Général Adjoint du Département Formation Continue prend contact avec le responsable de la demande pour affiner la compréhension des attentes et des besoins de formation, et si besoin, ajuster le programme. Il adresse ensuite au directeur de l'établissement une proposition comprenant les modalités concrètes de mise en œuvre de la formation (objectifs, contenus, durée, calendrier, coût...).

Dans le cas où un établissement souhaite voir développée auprès de son personnel une thématique ne figurant pas dans notre catalogue, nous nous tenons à votre disposition pour déterminer une proposition de formation adaptée aux besoins spécifiques de l'établissement. Pour les formations en intra, l'établissement confirme la mise en place de la formation en nous retournant la proposition avec la mention « Bon pour accord ».

Dans les 15 jours, au plus tard, précédant le début de l'action (inter ou intra), une convention financière vous est adressée, signée et en double exemplaire, dont un est à nous retourner, ainsi que les convocations individuelles (vous précisant le lieu et les horaires) et le programme de la formation.

## Suivi de la formation

L'encadrement pédagogique de l'ensemble des formations inter figurant dans le catalogue et en intra est sous la responsabilité du Directeur Général Adjoint de l'IFEN. Le suivi pédagogique des stagiaires est assuré par l'intervenant ou les intervenants en charge de la réalisation de l'action. La traçabilité de l'exécution de chaque formation est effectuée par l'intervenant à partir d'une fiche de progression pédagogique. La finalité de cette fiche est de pouvoir mesurer si les contenus et moyens pédagogiques prévus ont bien été délivrés et mis en œuvre. En cas d'écart, le Directeur Général Adjoint de l'IFEN définit et met en œuvre une ou des action(s) correctives afin d'y remédier.

## Évaluation de la formation :

À la clôture de chaque action en intra et en inter, un échange oral entre le groupe et l'intervenant vise à évaluer la formation et son déroulement sous l'angle de la réponse aux attentes des participants. Un questionnaire d'évaluation à chaud ou en ligne de la satisfaction de la formation proposé par l'IFEN est ensuite renseigné individuellement par chaque participant. Le D.G.A. du Département de Formation Continue de l'IFEN se charge de l'exploitation de ces éléments d'évaluation pour réaliser le bilan écrit de la formation. Ce bilan est envoyé à la Direction de l'établissement, ainsi qu'au(x) formateur(s) intervenant dans l'action de formation.

L'intervenant procédera également à une évaluation individuelle des acquis de la formation.

Dans les 30 jours suivant l'action, sont transmis aux participants à la formation une attestation de formation précisant le résultat de l'évaluation de ses acquis et à leurs employeurs les attestations de présence établies sur la base des feuilles d'émargement ainsi que la facture correspondant à l'action menée.

## Annulation / Désistement / Résiliation / Abandon :

Pour les formations en inter, dans le cas où le nombre de personnes inscrites ne permet pas d'ouvrir une formation, l'IFEN se réserve le droit de l'annuler et en informera les employeurs et les personnes concernées au moins 15 jours ouvrés avant le début de l'action. Pour les formations en intra, à titre exceptionnel, l'IFEN se réserve le droit en concertation avec l'établissement de procéder au changement de l'intervenant prévu si ce dernier ne peut plus honorer son engagement pour des raisons de santé, d'organisation personnelle ou professionnelle. Dans le cas d'une impossibilité de remplacement de l'intervenant dans le délai imparti, l'IFEN s'engage à en informer l'établissement dans les 15 jours précédant l'action.

Toute annulation de formation en intra ou en inter doit être adressée impérativement par écrit 15 jours ouvrés minimum avant la date d'ouverture de la formation. Dans ce cas, son annulation n'implique aucune facturation. Passé ce délai, l'IFEN facturera pour les formations inter, au titre des frais engagés, un dédit correspondant à 40% du coût de la formation et pour les formations intra un dédit correspondant à 30% du coût de la formation. En cas d'annulation du fait de l'IFEN, moins de 15 jours ouvrés, l'établissement, sauf cas de force majeure, sera indemnisé à hauteur de 30% du coût de la formation.

Sauf cas de force majeure, en cas d'absence du stagiaire à une formation en inter sans que l'IFEN n'ait reçu une annulation écrite avant le démarrage de l'action, le coût de la formation sera facturé en totalité à l'établissement du stagiaire ou à la personne. Toute formation inter commencée implique son règlement en totalité.

Pour les formations en intra, en cas de suspension ou d'arrêt d'une formation ayant débuté, la facturation s'établit au prorata temporis sur la base des heures effectuées

# **Catalogue de Formations Thématiques 2025**

consultable et téléchargeable sur notre site internet

**[www.ifen-formation.com](http://www.ifen-formation.com)**

**Pour plus de renseignements sur les formations thématiques :**  
**[n.savignard@ifen-formation.com](mailto:n.savignard@ifen-formation.com)**

**IFEN**

34 bis, rue Amiral Courbet  
BP 30163 - 76052 Le Havre cedex  
Tél. 02 35 19 96 96 - [contact@ifen-formation.com](mailto:contact@ifen-formation.com)